

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

2018, №1, Том 10 / 2018, No 1, Vol 10 <https://esj.today/issue-1-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/17ECVN118.pdf>

Статья поступила в редакцию 21.01.2018; опубликована 14.03.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Мамедова А.А., Базаров Т.Ю. Эффективность командной работы в зависимости от реализуемых членами команды стилей реагирования на изменения // Вестник Евразийской науки, 2018 №1, <https://esj.today/PDF/17ECVN118.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Mamedova A.A., Bazarov T.Yu. (2018). The effectiveness of teamwork, depending on the styles of responding to changes implemented by team members. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 1(10). Available at: <https://esj.today/PDF/17ECVN118.pdf> (in Russian)

УДК 33

Мамедова Алина Аласкеровна

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»
Филиал в г. Ташкент, Узбекистан
Бакалавр
E-mail: alina_1_169@mail.ru

Базаров Тахир Юсупович

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», Москва, Россия
Доктор психологических наук, профессор
E-mail: tbazarov@mail.ru

Эффективность командной работы в зависимости от реализуемых членами команды стилей реагирования на изменения

Аннотация. В статье рассмотрены стили реагирования на изменения и то, как состав команды по наличию участников, реализующих те или иные стили реагирования, определяет ее результат. Было выделено четыре основных стиля (консервативный, реактивный, инновационный, реализующий) на основе пересечения двух характеристик личности: (1) ориентация на стабильность/инновационность или склонность к принятию изменений и (2) ориентация на суждение, либо восприятие, отражающая рациональный, либо иррациональный подход к произошедшим изменениям. Эффективность работы измерялась с помощью шкалы эффективности совместного творчества, а также количества успешно решенных задач. Перед авторами стояла цель, выявить влияние стилей реагирования на изменения на эффективность командной работы в условиях дефицита времени.

Были использованы следующие методы:

Метод эксперимента для моделирования условий совместно-творческой деятельности, метод экспертных оценок.

Методика для диагностики стилей реагирования на изменения Базарова Т.Ю., Сычевой М.П. «Шкала эффективности совместно-творческой деятельности», Козлова М.П.

Исследование проводилось на студентах в возрасте от 19-25 лет.

В результате анализа и интерпретации полученных данных, получены следующие выводы: стили реагирования влияют на эффективность командной работы в условиях дефицита

времени, команды с консервативным стилем реагирования менее эффективны, чем команды с реализующим стилем реагирования на изменения.

Выявлено, что при одинаковом уровне продуктивности участников всех видов команд (команда людей с консервативным стилем, команда людей с реализующим стилем и команда, где люди со всеми типами стилей реагирования на изменения), в группах, где участники актуализируют реализующий стиль реагирования на изменения, более высокий уровень вовлеченности, больше разнообразных идей и более непринужденная атмосфера в процессе деятельности.

Ключевые слова: личностные особенности; стили реагирования; изменения; нововведения; инновации; стили реагирования на изменения; организация; командная работа; творческие задачи; восприятие времени; дефицит времени

В современном бизнесе управленческая команда или проектная группа должна справляться с работой в самых разных условиях, члены команды должны обладать гибкостью, новаторством, толерантностью к неопределенности, уметь работать в сжатые сроки. Таким образом, успешность выполнения поставленных задач зависит от личностных особенностей членов команды, многие из этих особенностей широко изучены в психологии.

На наш взгляд, важно выделить такую личностную особенность, как стиль реагирования на изменения, которая играет большую роль в самоорганизации и самоуправлении человека в изменившейся ситуации. Тем не менее, малоизученным остается вопрос: влияют ли стили реагирования на изменения на принятие группового решения; что является важной как теоретической, так и практической проблемой.

Сегодня общество прибывает в состоянии постоянных изменений, технических, социальных, экономических, в связи с этим человек вынужден постоянно адаптироваться и быть готовым к новым условиям. Простые решения уже не эффективны, при подходе к решению какой-либо задачи, требуется применить творческий подход, чтобы результат был уникальным, поэтому актуальным является изучение навыков решения творческих задач, необходимых при работе в команде.

В условиях жесткой конкуренции и постоянно меняющихся требований на рынке, человеку необходимо быть гибким и приспосабливаться к новым условиям в кратчайшие сроки. Дефицит времени является основным фактором на сегодняшний день, с которым приходится сталкиваться сотрудникам фирм ежедневно. Работа должна быть выполнена качественно и не просто своевременно, но иногда раньше срока, в связи с высокой конкуренцией. Также большую роль в успешности решения задач играет коллектив и условия, в которых происходит совместная деятельность. Результат зависит от индивидуальных особенностей членов группы, в нашем случае, интересно пронаблюдать эффективность решения творческих задач в зависимости от стилей реагирования на изменения, присущих членам команды.

Практическая значимость заключается в том, что полученные в исследовании результаты могут найти применение в формировании команд, проектных групп, а также укажут на способы повышения эффективности совместной работы в этих командах.

Цель исследования

Выявить влияние стилей реагирования на изменения на эффективность совместного решения творческих задач в условиях дефицита времени.

Теоретическая и методологической основой статьи явились фундаментальные и прикладные разработки зарубежных и отечественных психологов в сфере социальной психологии.

Успешность организации во многом зависит от того, как построена совместная деятельность в коллективе. Совместная деятельность представляет собой процесс группового достижения целей [1]. Эффективность данного вида деятельности зависит от таких факторов, как мотивация, установки участников, значимость целей, психологическая совместимость членов группы, распределение ролей в группе, адаптивность, а также от того, как участники группы принимают изменения.

Под изменениями разные авторы понимают и нововведения (Кравцова Л.А.), и инновации (Советова О.С.).

Сегодня, организация не может существовать без изменений, инициатива должна исходить от руководителя, который привносит эти изменения в организационную культуру из внешнего мира [14]. Таким образом, именно руководитель является источником изменений и поэтому перед тем, как приступить к внедрению инноваций, руководитель может оценить уровень готовности сотрудников к нововведениям, принять меры по снижению сопротивления, выбрать определенные стратегии эффективного лидерства.

Для того чтобы преодолеть кризисную ситуацию, необходимо учитывать желание и ориентированность работников на изменения. Т.Ю. Базаров выделяет 4 типа ситуаций, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Типология ситуаций собственно кризиса в организации

Эмоциональная	Инструментальная оснащенность	
Составляющая	Кадровый состав организации	
Кадровый состав	обладает необходимыми профессиональными навыками	не обладает необходимыми профессиональными навыками
не ориентирован на изменения	Ситуация 1	Ситуация 2
ориентирован на изменения	Ситуация 4	Ситуация 3

Составлено авторами

Каждый из типов характеризует определенным образом отношение сотрудников организации к ситуации изменений и для преодоления кризиса в разных ситуациях необходимо учитывать такие компоненты как: уровень мотивации к изменениям у сотрудников, ценностные ориентации, ресурсы, профессиональное обучение, профессионализм руководителя [2].

Таким образом, для преодоления кризиса необходимо изменить реакцию сотрудников. Изменить реакцию отдельного сотрудника может группа несколькими, описанными ниже, путями.

- Когнитивный диссонанс. Л. Фестингер и Д. Карлсмит провели исследование, в результате которого было выявлено, что в случае несоответствия установки поведению, возникает диссонанс и индивид стремится изменить свою установку так, чтобы она соответствовала поведению. Таким образом, на примере организации, можно сказать, что при постепенном внедрении изменений в работу сотрудников и демонстрации группой нового

поведения, принимающего эти изменения, индивид, вынужден принять новую модель поведения в связи с чем, требуется поменять негативную установку по отношению к изменениям, на противоположную, для сохранения консонанса [11].

- **Разрушение социального навыка.** Под социальным навыком К. Левин понимает обычаи, которые сложились в социуме и препятствуют изменению установки отдельного индивида, возникает некое «внутреннее сопротивление изменению». Разрушение социального навыка позволяет изменить групповое мнение, это возможно при акцентировании внимания на том, желаемом, которое заменит текущий уровень, а не на конкретной цели, которую необходимо достичь [9].

Социальные навыки во многом связаны с социальными стандартами, которые обладают социальными ценностями, и чем больше мы стремимся отдалить индивида от этих ценностей, и навязать ему новые, тем сильнее его сопротивление. Легче изменить позицию группы, которая будет демонстрировать принятие новых ценностей, тогда возникает новый групповой стандарт, который принимается отдельным индивидом. Для того, чтобы группа принимала изменившиеся стандарты, необходимо ее участие в разработке программы изменений.

- **Идиосинкразический кредит.** Этот феномен был открыт Е. Холландером и Д. Джулианом [12], который объяснялся, как одно из условий внедрения изменений в деятельность группы. Данный феномен указывает на то, что именно лидер группы является источником и фактором изменений. Лидер – член группы, который является защитником норм и устоев, воплощение идеала, в то же время только ему дозволяется нарушать эти нормы, таким образом, принося новшества и переход на новый уровень развития. Допустимое отклонение от норм пропорционально предыдущим заслугам лидера [5].

- **Влияние меньшинства.** С. Московиси утверждает, что мнение меньшинства часто оказывается более весомым, чем мнение большинства или даже мнение лидера группы [8].

Для того чтобы в ситуации изменений мнение меньшинства повлияло на мнение большинства, необходима твердость во взглядах отдельных субъектов, аргументированность своей позиции, уверенность в ней.

В исследовании инновационных диспозиций, О.С. Советова называет людей с выраженной инновационной диспозицией – инноваторами, а с не выраженной – консерваторами. Таким образом, выделяются два типа, по критерию степени выраженности установки, каждый из которых описывается рядом характеристик.

А.Л. Журавлев выделяет типы людей на основе готовности к изменениям и отношения к новому. Также, А.Л. Журавлев и В.Л. Поздняков, выявили расхождения между готовностью к изменениям и реальным поведением, в котором эта готовность может не проявляться [4]. Таким образом, готовность к изменениям у членов группы, не означает инициативность внедрения изменений и на это следует обратить внимание.

Мюсселвайт и Р. Джонс помимо консерваторов и инноваторов выделяют еще один промежуточный тип – прагматики [13]. Авторы данной типологии утверждают, что именно прагматики составляют большую часть популяции. Каждый из типов характеризуется следующим образом:

- **Консерваторы** – сторонники порядка и максимальной ясности в ситуации. Будут делать все, чтобы не допустить хаоса. Придерживаются проверенным методам, стараются избегать рисков, учатся на собственном опыте. Люди данного типа способны испытывать потребность в изменениях, но предпочитают постепенное их внедрение.

- **Прагматики** – ориентированы на результат. Не важно, каким способом будет достигнута цель, главное, чтобы работа была сделана. Люди данного типа готовы менять ситуацию, чтобы прийти к запланированному итогу.

- **Инноваторы** – сторонники перемен. Люди данного типа ищут возможности, которые другие не видят, для них важно все новое, новые цели, новые направления, и эта позиция открыто демонстрируется всем вокруг. При этом, в отличие от прагматиков могут плохо реализовывать задуманное.

Выше представленные типы, авторы называют стилями изменения, которые представляют совокупность установок, верований, поведения, стиль мышления в ситуации изменений при их принятии, управлении или внедрении.

Комплексным подходом, для изучения особенностей поведения в ситуации изменений является исследование стиля.

Каждый человек обладает определенным набором личностных качеств, которые определяют его способы взаимодействия с миром и поведение, в том числе в ситуациях изменений. В своей работе Сычева М.П. рассматривает эти способы, как стили реагирования индивида на изменения [10].

В нашей работе мы будем придерживаться социально – психологического подхода в изучении стилей реагирования на изменения. Т.Ю. Базаров и М.П. Сычева выделяют 4 типа стилей реагирования на изменения [3]:

- Консервативный стиль – люди, реализующие данный стиль, предпочитают стабильность. Редко видят необходимость в изменениях, стараются их избегать. Принимают изменения, если их необходимость четко аргументирована. Долго перестраиваются в новых условиях, испытывают негативные эмоции к изменениям.

- Реактивный стиль – у людей с данным стилем, предпочтение отдается стабильности. Изменения принимаются в том случае, если из них можно извлечь личную выгоду, необходима сторонняя помощь и сопереживание для преодоления стресса. Открытое сопротивление в виде эмоциональных реакций.

- Инновационный стиль – люди, реализующие инновационный стиль, являются инициаторами изменений. Если изменений давно не было, готовы создавать их самостоятельно, даже если в этом нет объективной необходимости. Получают удовольствие от процесса изменений.

- Реализующий стиль – те, у кого преобладает данный стиль, предпочтение отдают нововведениям, принимают изменения, если в этом есть объективная необходимость или личная выгода, или в этом же случае могут быть инициаторами перемен. Рассудительны при работе в новых условиях, готовы к переменам и готовы реализовывать эти перемены.

В данном подходе также рассматриваются особенности поведения у людей, реализующих тот или иной стиль реагирования на изменение и влияние их друг на друга при взаимодействии в группе. Так, например, при возникновении трудностей в решении новых задач «консерваторы» проявляют негативное отношение к нововведениям и открыто это демонстрируют, четко аргументируя свою позицию, тем самым воздействуя на остальных членов группы. Под их влияние попадает реактивный стиль, обдумывая процесс отступления от нового, при этом, не ссылаясь на нецелесообразность, и также начинают открыто высказывать свою позицию. Реактивный стиль может попасть под влияние, как консервативного стиля, так и инновационного и реализующего. Представители инновационного стиля спорят с представителями консервативного стиля, предлагая новые идеи

и доказывая возможности решения задачи. «Реализаторы» продолжают развивать идеи представителей инновационного стиля и прорабатывать старые идеи. Именно они руководят процессом и распределяют роли. Обычно высказывают свое мнение, касающееся доработки идей, делают все планомерно и не спеша. Таким образом, мы видим, что от состава группы и преобладания в ней людей с тем или иным стилем может зависеть успешность решения сложных задач и преодоление кризиса, связанного с сопротивлением к нововведениям.

Исходя из цели нашего исследования, можно предположить, что преобладание в группе исключительно одного типа стиля будет влиять на успешность решения творческих задач.

Методический аппарат исследования

Для сбора эмпирических данных использовались следующие методики:

1. Методика «Стили реагирования на изменения» Базаров Т.Ю. Сычева М.П. Опросник состоит из 52 утверждений, входящих в 4 шкалы, которые представляют собой 4 стили реагирования на изменения:

Консервативный стиль – ориентация на стабильность и суждение;

Реактивный стиль – ориентация на стабильность и восприятие;

Инновационный стиль – ориентация на изменение и восприятие;

Реализующий стиль – ориентация на изменение и суждение.

Респонденту предлагается распределить баллы между двумя типами утверждений (относящихся к ориентации на новизну или на стабильность).

Методика «Стили реагирования на изменения» была составлена и апробирована в рамках диссертационной работы М.П. Сычевой.

2. Шкала эффективности совместного творчества. Шкала эффективности совместного творчества составлена на основе принципов построения шкал Лайкерта, а также перевода с английского языка значений измерений климата креативности в организации. Составление, апробация, психометрическая проверка данной шкалы проведены в рамках дипломной работы М.П. Козловой [6].

3. Творческие задачи.

4. Метод экспертных оценок – предполагает проведение экспертами интуитивно-логического анализа проблемы с количественной оценкой суждений и формальной обработкой результатов. Получаемое в результате обработки обобщенное мнение экспертов принимается как решение проблемы [7]. Экспертам предлагаются задачи и бланк, куда они фиксируют время, затраченное на решение каждой задачи, а также методом ранжирования оценивают сложность и интересность каждой задачи, от 1 до 15, где 1 – это самая простая и не интересная задача, а 15 – самая сложная и интересная.

Описание выборки

В исследовании приняли участие 94 студента филиала МГУ имени М.В. Ломоносова в г. Ташкенте, из них, в качестве экспертов выступили 10 студентов четвертого курса. В качестве испытуемых 84 студента, в возрасте от 19-25 лет.

Программа исследования

Исследование проводилось в 3 этапа.

На первом этапе проводился отбор задач методом экспертных оценок. Экспертами выступали студенты четвертого курса факультета психологии филиала МГУ им. М.В. Ломоносова в г. Ташкенте. Им предлагалось индивидуально решить творческие задачи, при этом фиксировалось время, затраченное на решение каждой задачи. Также эксперты оценивали задачи по сложности и то, насколько она является интересной, методом ранжирования задач. Усредненные экспертные оценки позволили отобрать нам задачи для стимульного материала. Задачи отбирались по трем характеристикам: интерес, сложность, время.

На втором этапе были выявлены люди с выраженными стилями реагирования на изменения четырех типов. Данная процедура осуществлялась путем заполнения респондентами опросника «Стили реагирования на изменения» за месяц до участия в эксперименте.

На третьем этапе респонденты делятся на группы типа «консервативный стиль» и «реализующий стиль» на основании измерений, проведенных на втором этапе. Были выбраны эти два стиля, как два антонимичных стиля реагирования на изменения ориентированных на стабильность (консервативный стиль) и инновационность (реализующий стиль), в тоже время эти два стиля находятся в одной плоскости – ориентация на суждение, которой соответствует тенденция восприятия мира как упорядоченного и предсказуемого. При проведении исследования использовалась квази-экспериментальная схема. Независимой переменной выступили стили реагирования на изменения, на их основании формировались экспериментальные и контрольная группы, зависимой переменной – эффективность совместного творческой деятельности. Эксперимент заключался в следующем: в аудитории находилась одна команда, состоящая из четырех человек, участникам предлагался ряд творческих задач, которые им необходимо было решить в группе за ограниченное время, в одинаковых для всех групп условиях для снижения влияния сопутствующих переменных. Время, необходимое на решение каждой задачи выводилось на основании затраченного времени на решение задач экспертами. Участникам давалась следующая инструкция: «Вам необходимо придумать название для вашей команды. Мы предлагаем вам решить несколько задач. Время на решение у вас будет ограничено, время засекается после того, как задача один раз зачитывается вслух, после чего вам необходимо обсудить и записать варианты решения, если вы придете к ответу раньше, можете остановить время и дать досрочный ответ. Просьба не разглашать процедуру эксперимента своим сокурсникам, потому что они тоже могут принять участие в нашем эксперименте». Задача, предъявляемая на экране, зачитывалась экспериментатором один раз, потом объявлялось, сколько времени есть у группы на решение данной задачи. Далее фиксировался ответ и время решения для каждой команды, правильные ответы на все задачи объявлялись в самом конце, чтобы избежать снижения мотивации участников при частых неверных ответах, а также во избежание научения решения задач подобного рода. Также исследование проводилось в контрольной группе, где представлены все четыре стили реагирования на изменения, но время также было ограниченным. Всего экспериментальных групп 21. В конце участникам эксперимента предлагалось ответить на вопросы по шкале оценки эффективности совместного творчества.

Методы обработки данных

Полученные в результате эмпирического исследования данные обрабатывались в программе Microsoft Office Excel 2010 и в статистическом пакете SPSS 15.

Были выполнены:

1. Усреднение экспертных оценок.
2. Описательная статистика.
3. Проверка надежности шкал путём подсчёта значения коэффициентов Альфа-Кронбаха.
4. Непараметрический критерий Манна-Уитни для сравнения двух несвязанных выборок.
5. Непараметрический аналог однофакторного дисперсионного анализа – критерий Краскела-Уоллиса.
6. Корреляционный анализ Спирмена.

Прежде чем анализировать полученные данные проанализируем возможные факторы, которые мы контролировали при проведении эксперимента:

Фактор задачи, так же как и фактор влияния экспериментатора, контролировался предъявлением одинаковых задач во всех группах и в присутствии одного и того же экспериментатора в каждой серии эксперимента.

Фактор межгрупповой конкуренции контролировался через равенство условий для каждой группы, а также индивидуальной работой с группой в каждой серии.

В первую очередь проверялись гипотезы о наличии влияния консервативного и реализующего стиля реагирования на изменения на эффективность решения творческих задач в группе. Для начала была выполнена описательная статистика, а также проведена проверка на надежность шкал опросника «стили реагирования на изменения» путем подсчета коэффициента Альфа-Кронбаха.

Таблица 1
Показатели Альфа-Кронбаха по методике «Стили реагирования на изменения»

	Консервативный стиль	Инновационный стиль	Реактивный стиль	Реализующий стиль
Значимость	0,635	0,632	0,655	0,655
Количество пунктов в шкале	13	13	13	13

Составлено авторами

Проверка показала, что методику можно считать достаточно надежной, т. к. коэффициент по всем шкалам выше 0,6. Так как количество групп невелико, в дальнейшем при обработке данных мы использовали непараметрические методы.

С помощью непараметрического аналога однофакторного дисперсионного анализа – критерия Краскела-Уоллиса была произведена проверка гипотезы о наличии влияния консервативного и реализующего стилей реагирования на изменения на удовлетворенность совместно-творческой деятельностью по шкале оценки эффективности совместного творчества. Результаты оказались значимыми по таким показателям как: вовлеченность и юмор, результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты сравнения экспериментальных и контрольных групп по удовлетворенности с помощью критерия Краскела-Уеллеса

	Вовлеченность	Свобода выражения идей	Доверие, открытость	Время идеи	Юмор	Конфликтность	Разнообразие идей	Готовность к риску
Значимость	0,002	0,828	0,334	0,823	0,048	0,482	0,152	0,748

Составлено авторами

Дополнительная проверка с помощью критерия Манна-Уитни позволила выявить следующие значимые результаты, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Результаты сравнения экспериментальных и контрольных групп по удовлетворенности с помощью критерия Манна-Уитни

	Вовлеченность	Свобода выражения идей	Доверие, открытость	Время идеи	Юмор	Конфликтность	Разнообразие идей	Готовность к риску
Значимость	0,038	0,919	0,206	0,965	0,019	0,460	0,055	0,593

Составлено авторами

На рисунке 1 представлены показатели средних значений по шкалам «вовлеченность», «юмор», «разнообразие идей».

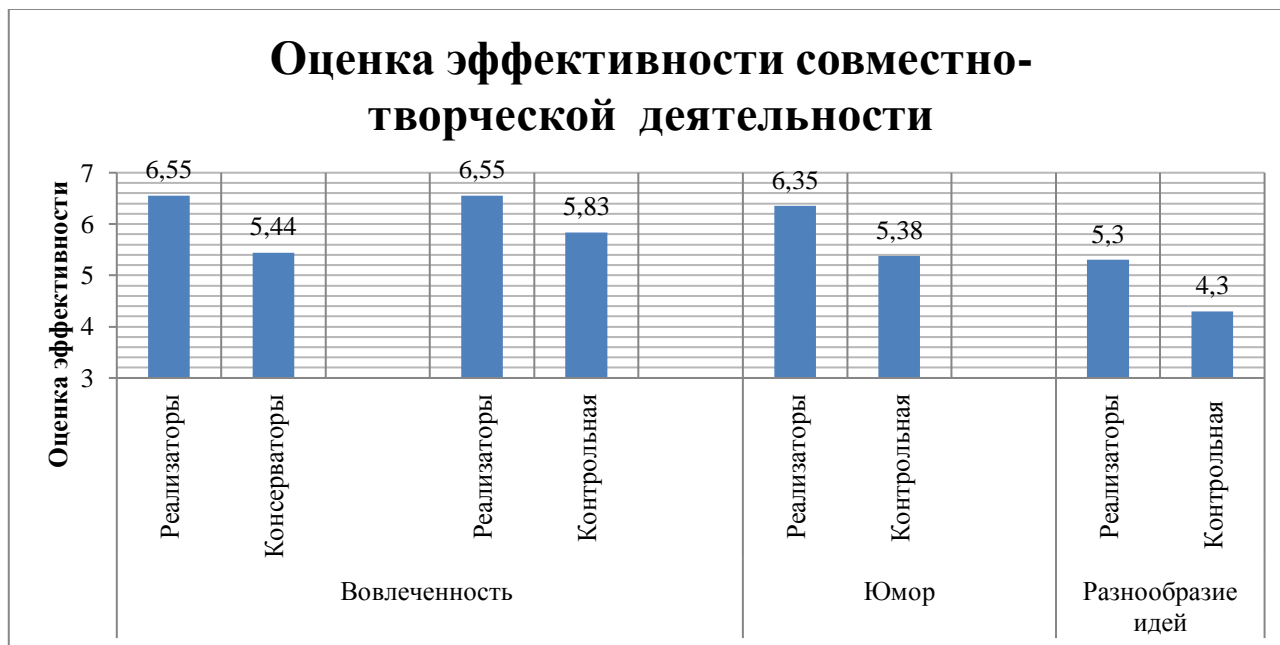


Рисунок 1. Выраженность вовлеченности, юмора и разнообразия идей в группах (разработано автором)

Как видно на рисунке 1, вовлеченность участников в решение творческих задач и ориентирование на достижение общей цели выше в группе с реализующим стилем реагирования на изменения, чем в контрольной группе и у группы с консервативным стилем реагирования. Такой показатель как «юмор», который включает в себя непринужденность атмосферы в группе с шутками и смехом, веселое настроение и легкость в решении задач, также выше в команде с реализующим стилем реагирования, чем в команде со смешанными стилями реагирования. Группа с реализующим стилем также преобладает по разнообразию идей над контрольной группой.

Также производилась проверка влияния стиля реагирования на изменения на продуктивность решения задач, использовался непараметрический аналог однофакторного дисперсионного анализа – критерий Краскела-Уоллиса. Проверка показала, что различия в количестве правильно решенных задач во всех трех группах незначительны, $p > 0.05$. Дополнительная проверка с помощью критерия Манна-Уитни, также не показала значимых различий между экспериментальной и контрольной группами.

Мы также произвели подсчет коэффициента сложности и коэффициента оценки интереса каждой задачи на первом этапе исследования. Для этого эксперты после индивидуального решения задач оценивали степень сложности и интересности каждой задачи методом ранжирования. Затем, мы произвели подсчет коэффициентов для экспериментальных и контрольных групп и сравнили группы с помощью непараметрического критерия Манна-Уитни с целью выявления различий. Проверка с помощью критерия Манна-Уитни, не выявила значимых различий коэффициентов сложности и оценки интереса между экспериментальными и контрольными группами. Статистически не значимые различия могут объясняться небольшой выборкой. При сравнении средних значений коэффициентов сложности у экспериментальных и контрольных групп имеются различия, представленные для наглядности на рисунке 2.

Как видно из данных, представленных на рис. 2, коэффициент сложности решенных задач выше в экспериментальных группах, чем в контрольной. В контрольной группе был выявлен самый низкий коэффициент сложности, что указывает на то, что участники группы решали простые задачи и пропускали более сложные, в отличие от экспериментальных групп, состоящих из представителей с консервативным и реализующим стилями реагирования на изменения.

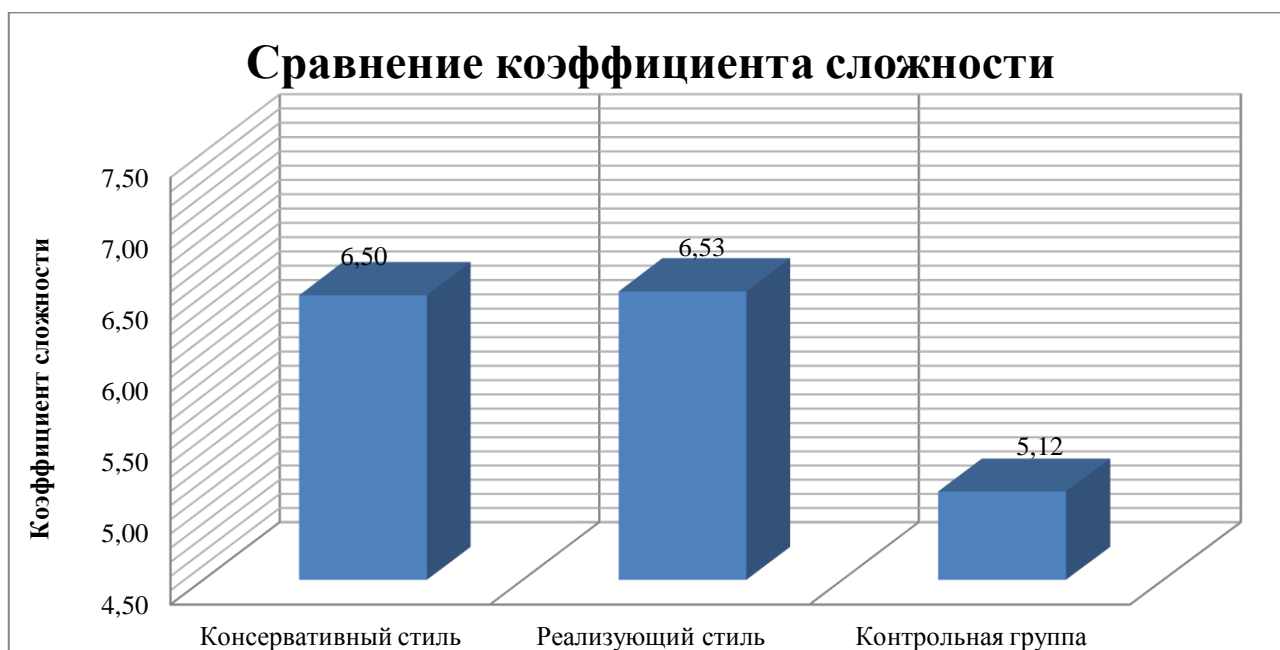


Рисунок 2. Сравнение коэффициента сложности решенных задач в экспериментальной и контрольной группах (разработано автором)

Возможно, что такой результат объясняется присутствием в контрольной группе еще двух стилей – инновационного и реактивного, которые могли повлиять на результаты и выбор более сложных задач. Для проверки данного предположения, необходимо в дальнейшем исследовании проверить в отдельных экспериментальных группах, как связан коэффициент

сложности решенных творческих задач с инновационным и реактивным стилями реагирования на изменения.

Следовательно, можно говорить о том, что, несмотря на отсутствие значимых различий в продуктивности решений в разных группах, существуют различия в самом процессе и подходе к решению задач. В зависимости от цели можно подбирать группы, где преобладают участники с реализующим стилем реагирования на изменения, например, если цель – мозговой штурм, или необходима высокая вовлеченность участников в процесс решения задачи. Если цель решить большое количество не сложных задач, то лучше набирать группу, где участники реализуют разные стили реагирования на изменения, и чтобы соотношение стилей в этой группе было равное. В тех случаях, когда цель состоит в том, чтобы решить сложные задачи, то необходимо будет составить группу из представителей, актуализирующих консервативный и реализующий стили реагирования на изменения.

Следующий фиксируемый показатель – время. Ни одна из групп не давала досрочный ответ, обсуждение заканчивалось по сигналу экспериментатора. Таким образом, в контрольных и экспериментальных группах было затрачено одинаковое количество времени на решение задач, равное тому времени, которое предлагалось экспериментатором.

Выводы

Полученные результаты указывают на то, что стили реагирования на изменения членов группы влияют на эффективность решения творческих задач в условиях дефицита времени:

1. Реализующий стиль реагирования на изменения положительно влияет на эффективность решения творческих задач в условиях дефицита времени. А именно, актуализируемый членами группы реализующий стиль положительно влияет на такие показатели удовлетворенности совместной творческой деятельностью, как «вовлеченность», «юмор», «разнообразие идей». Также была выявлена прямая взаимосвязь шкалы «вовлеченность» с реализующим стилем реагирования на изменения, и обратная взаимосвязь с реактивным стилем реагирования на изменения.
2. Консервативный стиль реагирования на изменения не влияет отрицательно на продуктивность решения творческих задач в условиях дефицита времени. Однако, консервативный стиль отрицательно влияет на такой показатель удовлетворенности совместной деятельностью, как вовлеченность.
3. Команды, составленные из участников, актуализирующих реализующий и консервативный стили реагирования на изменения, лучше решают более сложные задачи, чем члены контрольной группы.
4. Консервативный и реализующий стили реагирования не влияют на предпочтение участниками более интересных задач.

Заключение

Нами было проведено эмпирическое исследование, направленное на определение влияния стилей реагирования на изменения на эффективность совместного решения творческих задач в условиях дефицита времени. При достижении поставленной цели мы опирались на комплексный подход в понимании изменений, стилей реагирования на изменения, а также на исследования в области совместной творческой деятельности.

В результате проведенного исследования мы выявили, что эффективность решения творческих задач зависит от реализуемого стиля реагирования членами команды, если говорить об удовлетворенности совместной деятельностью, при этом продуктивность решения не зависит от стиля реагирования. Поэтому, можно сказать, что если перед нами стоит цель собрать команду для непродолжительного взаимодействия с ней, то можно набирать людей, реализующих все типы стилей, уравнивая их соотношение между собой. Если же цель собрать группу для продолжительного взаимодействия, то лучше подойдут люди, актуализирующие реализующий стиль реагирования на изменения. Если цель – собрать большое количество идей по решаемому вопросу, или создание легкой атмосферы в процессе обсуждения, то лучше подойдут представители реализующего стиля реагирования на изменения. Также, было установлено, что в гомогенных командах больше решенных задач с высоким коэффициентом сложности, чем в гетерогенных командах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 2001.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: Мастерство. – 2002.
3. Базаров Т.Ю., Сычева М.П. Социально-психологическая модель стилей реагирования на изменения: феноменология, диагностика и рекомендации / «Социосфера». – 2010. – №1. – С. 15-26.
4. Журавлев А.Л., Позняков В.П. Социально-психологические проблемы становления российского предпринимательства / Малое предпринимательство в контексте российских реформ и мирового опыта. М.: 1995. – С. 82-102.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики. – 2005. – 584 с.
6. Козлова М.П. Авторитаризм личности как условие совместного творчества: дипломная работа. М., 2006.
7. Киреева З.А. Методы психологического исследования: учебное пособие. – Курган: Издательство Курганского государственного университета, 2014. – 185 с. – ISBN 978-5-4217-0238-2.
8. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс. – 2001. – 318 с.
9. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой / сост., пер. с нем. и англ. яз. и науч. ред. Д.А. Деонтьева, Е.Ю. Патяевой. – М.: Смысл. – 2001. – 253 с.
10. Сычева М.П. Социально-психологические особенности поведения сотрудников организации в условиях изменений: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2011.
11. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса / Пер. с англ. А. Анистратенко, И. Знаешева. – СПб.: Речь. – 2000. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. – СПб.: Речь. – 2000.
12. Hollander E., Julian J. Studies in Leader Legitimacy, Influence and Innovation // Advances in Experimental Social Psychology. – N.Y. – 1970.
13. Musselwhite C. and Randell Jones R. Dangerous opportunity: making change work – Philadelphia: Xlibris Corporation. – 2004.
14. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.hse.ru/expertise/news/200529526.html> Базаров Т.Ю. Управлять не персоналом, а культурой организации. 2017 г. (дата обращения 25.01.2017).

Mamedova Alina Alaskerovna

Lomonosov Moscow state university
Tashkent branch, Uzbekistan
E-mail: alina_1_169@mail.ru

Bazarov Tahir Yusupovich

Lomonosov Moscow state university, Moscow, Russia
E-mail: psy@psy.msu.ru

The effectiveness of teamwork, depending on the styles of responding to changes implemented by team members

Abstract. The article considers the styles of response to changes and how the composition of the team by the presence of participants implementing those or other styles of response determines its result. Four main styles were identified (conservative, reactive, innovative, realizing) on the basis of the intersection of two personality characteristics: (1) orientation toward stability/innovativeness or propensity to change; and (2) orientation toward judgment or perception, reflecting a rational or irrational approach to the changes that have occurred. The effectiveness of the work was measured using a scale of effectiveness of joint creativity, as well as the number of successfully accomplished tasks. The goal of the authors was to reveal the influence of the reaction styles on the changes on the effectiveness of team work in the conditions of time deficit.

The following methods were used:

The experimental method for modeling the conditions of joint creative activity, the method of expert evaluations.

Technique for diagnosing the styles of response to changes Bazarova T.Yu., Sychevoy M.P. "Scale of the effectiveness of joint creative activity", Kozlova M.P.

The study was conducted on students aged 19-25years.

As a result of the analysis and interpretation of the data obtained, the following conclusions were obtained: the response styles affect the efficiency of teamwork in times of shortage of time, teams with a conservative response style are less effective than teams with a realizing style of responding to change.

It was revealed that at the same level of productivity of participants of all types of teams (a team of people with a conservative style, a team of people with a realizing style and a team where people with all types of change reaction styles), in groups where participants actualize the style of responding to changes, more A high level of involvement, more diverse ideas and a more relaxed atmosphere in the process of action.

Keywords: personal characteristics; styles of reaction; changes; innovations; novation; styles of response to changes; organization; teamwork; creative tasks; perception of time; time deficit