

<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.32.25.036>

УДК 330.354

В ЭКОНОМ. Н.

Петров Сергей Валерьевич

кандидат экономических наук, доцент
кафедры управления и информационных технологий
факультета права и управления,
Владимирский юридический институт
Федеральной службы исполнения наказаний России
psv01@yandex.ru

Sergey V. Petrov

Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Management
and Information Technologies, Faculty of Law
and Management, Vladimir Law Institute Federal Penitentiary Service of Russia

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ ЛИЧНОСТИ

TEAM BUILDING AND PERSONALITY MANAGEMENT

***Аннотация.** В данной статье анализируются устойчивые связи между командообразованием и мероприятиями по управлению личностями (менеджментом личности). Рассмотрен наиболее распространённый инструментальный спектр менеджмента личности, применяемый в командообразовании для формирования личностного профиля каждого участника команды.*

Грамотное сочетание различных типов личностей сопряжённых со спецификой цели и вида деятельности организации позволит в значительной степени повысить эффективность как процедуры командообразования, так и её деятельности.

***Ключевые слова:** командообразование, команда, личность, менеджмент личности, тестирование, экстраверт, интроверт.*

***Annotation.** This article analyzes the stable links between team building and personality management activities (personality management). The most common instrumental spectrum of personality management used in team building for the formation of a personal profile of each team member is considered.*

A competent combination of different types of personalities associated with the specifics of the purpose and type of activity of the organization will

significantly increase the effectiveness of both the team-building procedure and its activities.

Keywords: *team building, team, personality, personality management, testing, extrovert, introvert.*

Команда, так или иначе, представляет собой совокупность людей. Объединение совместных усилий различных участников в команде делает последнюю эффективной, реализующей весь свой потенциал для достижения поставленных изначально целей.

Особенностью командного подхода является то, что команды создают структуру, которая помогает людям легко работать вместе, улучшая принятие управленческих решений и придаёт им организационную гибкость.

Для формирования подобной продуктивной конструкции придаётся «...высокое значение психологической совместимости членов команды. Так, для каждого сотрудника предполагается одновременное выполнение персональной и командной ролей, оптимальный баланс между которыми обеспечивает комфортную рабочую среду. На этапе распределения ролей, важно правильно определить сильные и слабые стороны каждого участника, что позволит организовать наиболее результативную деятельность» [1].

Важным нам видится выявление точек соприкосновения всех участвующих в её деятельности сотрудников, создание ощущения сбалансированности индивидуальных потребностей участников с потребностями команды. Именно в этом и заключается основная цель командообразования: объединить различные личности, научить их взаимосотрудничеству в стремлении осуществить поставленные перед командой задачи.

В независимости от локализации методов командообразования (область неформального общения либо непосредственное деловое сотрудничество, совершенствование навыков совместной работы), грамотная деятельность по созданию команды помогает её участникам повысить уровень доверия, усилить вовлечённость в деятельность команды, а, следовательно, достичь эффективного выполнения задач и достижения главной цели.

Формулировка цели также является одним из важнейших этапов командообразования в том случае, если данный аспект не установлен заранее. В некоторых организациях процедура выработки главной цели поручается отдельно сформированной для этого группе лиц в том числе команде. В дальнейшем происходит утверждение разработанной цели уполномоченным на это руководителем.

Команды, как правило, объединяют различные типы личностей, у каждой из них есть свой неповторимый характер, который в совокупности с культурными, религиозными и гендерными факторами может создать сложный индивидуальный конгломерат.

«Человек приходит в команду со сложившимися стремлениями, склонностями и привычками. Некоторые командные позиции, роли и функции соответствуют его особенностям, другие – нейтральны, а отдельные – противопоказаны» [2].

Именно в команде происходит личностное столкновение и её участники должны обладать навыками позитивного сотрудничества во избежание разобщения команды. При этом правильно сбалансированная командная структура использует именно сильные стороны и навыки всех участников и нивелирует слабые.

Дестабилизации работы команды в этом случае способствуют конфликтные ситуации, возникающие именно по причине отсутствия у взаимодействующих личностей понимания их поведенческих предпочтений. Отсутствие должной коммуникации ослабляет жизненную энергию любой команды.

Личность имеет с командой неоспоримую связь. Поведенческие мотивы и модели личностей в зависимости от различных ситуаций подвергались исследованию психологами на протяжении веков. Как таковая, личность была определена как *особый паттерн поведения и мышления, который преобладает во времени и контекстах и отличает одного человека от другого. Отдельную личность наполняют все те характеристики, которые и отличают её от другой личности.*

Существуют мнения, что личность имеет биологическую или генетическую природу, что обуславливает её неизменность на протяжении всей жизни. Другие представляют её в качестве динамичной системы, где личность изменяется под воздействием внешних факторов (опыт, окружающая среда, культура). Всё это только подтверждает тот факт, что овладение уникальной сущностью человека является и в современном мире не в полной мере посильной задачей.

Ранние исследования были направлены на то, чтобы выделить характеристики (черты), которые являются постоянными и определяют личность человека, сформировать типологизацию. «Примерно в 460 году до н. э., Гиппократ предположил, что у людей есть «персона» – личность, которая состоит из четырёх различных темпераментов» [3].

Позднее, З. Фрейд высказал предположение, что личность гораздо более сложна, чем предполагалось изначально, и что личность и её

поведенческий стиль управляются врождёнными побуждениями и потребностями.

Полученные знания явились базовой платформой для дальнейшего исследования природы имеющихся личностных характеристик, выявления переменных, формирующих и контролирующих данные черты.

Существует несколько типов личности людей, которые могут прямым или косвенным образом диктовать поведение людей. Выясняя, как эти типы личности вписываются в культуру организации, отдельной команды, можно получить представление о том, насколько хорошо и с какой степенью комфортности сами личности могут вписаться в организационную структуру.

При наличии высокого уровня несходства личностей участников команды и культуры самой команды, общение, сотрудничество и рабочие отношения могут пострадать в ущерб совместной командной работе.

Таким образом, в помощь командообразованию действует менеджмент личности, система самопознания и самоорганизации личностей, направленная на повышение эффективности в делах и качества жизни. В совокупности с системой управления личностью, командообразование приобретает способность распознавания целей и мотивов каждой личности в команде.

К примеру, объединение в одной команде экстравертов и интровертов со значительным перевесом в пользу одного из этих типов вызовет ощущение дисбаланса в совместной работе участников. Команда с подавляющим количеством экстравертов станет невыносимой для работы средой для интровертов, подавляя своей динамичностью и экспрессивностью.

Экстравертная личность общительна, полна энтузиазма, имеет лидерские задатки, порой чрезмерно напориста и доминирующая.

Преобладающее же количество интровертов создаст атмосферу пассивности, отсутствия динамизма и энергии.

Интроверт в полной мере является противоположностью экстраверта. Эти сотрудники сдержанны, тихи и часто необщительны, отдают предпочтение работе в одиночку и в небольших по составу командах.

Личность амбивертов, сочетающих в себе черты экстравертов и интровертов, может проявляться в разных ситуациях неодинаково.

Помимо степени интровертности, существует значительное количество других факторов личности оказывающих влияние на эффективность совместной трудовой деятельности. Одной из первостепенных задач лидера команды является определение наиважнейших социально-психологических особенностей членов будущей команды и учёт этих аспектов при отборе претендентов для формирования команды.

Грамотное сочетание различных типов личностей сопряжённых со спецификой цели и вида деятельности организации позволит в значительной степени повысить эффективность как процедуры командообразования, так и её деятельности.

Также, необходимо учитывать фактор длительности командных отношений. В случае, если команда носит проектный характер совместимость её членов может быть не главенствующим аспектом. Если же речь идёт о постоянно действующей команде управления, задача сформировать коллектив единомышленников, подходящих друг другу по типу личности и другим важным социально-психологическим особенностям, будет одной из важнейших.

Несомненно, понимание и управление различными типами личности на рабочих местах имеет решающее значение для создания эффективной команды, повышения производительности труда. Мотивация, творческий подход и эффективное лидерство в командах в значительной степени зависят от индивидуальных особенностей личностей, участников команд.

Конфликт интересов	Conflict of Interest
Не указан.	None declared.
Рецензия	Review
Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по их запросу.	All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература

1. Солодова Е.П., Калмыкова Д.А., Полупан К.Л. Командообразование как способ управления человеческими ресурсами // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2018. № 4. С. 67-71.

2. Жуков Ю.М. Технологии командообразования / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлёв, Е.Н. Павлова. – М.: Аспект пресс, 2017. – 320 с.

HOGAN Лидерство [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: https://www.hr1hr.ru/assets/HOGAN_docs/MVPI_extra.pdf (дата обращения 13.06.2023).

Literature

1. Solodova E.P., Kalmykova D.A., Polupan K.L. Team building as a way of human resource management // Bulletin of Samara University. Economics and management. 2018. No. 4. pp. 67-71.

2. Zhukov Yu.M. Technologies of team building / Yu.M. Zhukov, A.V. Zhuravlev, E.N. Pavlova. – M.: Aspect Press, 2017. – 320 p.

HOGAN Leadership [Electronic resource]. – Access mode

URL: https://www.hr1hr.ru/assets/HOGAN_docs/MVPI_extra.pdf (accessed 13.06.2023).