

УДК 32

DOI: 10.34670/AR.2022.66.88.050

Проектные команды как особый тип малых групп: психологические аспекты

Демушкина Ольга Сергеевна

Аспирант,
Московский институт психоанализа,
121170, Российская Федерация, Москва, Кутузовский просп., 34/14;
e-mail: olga.demushkina@yandex.ru

Аннотация

По мере развития постиндустриальной экономики увеличивается значимость проектных форм работы. В статье анализируются социальные и психологические особенности проектных команд. Проектные команды целесообразно рассматривать как особый тип целеориентированных малых групп (от 3 до 150 чел.), основанных на интенсивном прямом социальном взаимодействии для решения уникальных задач в ограниченный период времени. Даже в рамках крупных проектов основная работа осуществляется именно в формате малых групп. Ключевыми характеристиками проектной деятельности, определяющими контекст работы проектных команд, являются: временность их образования, уникальность решаемых задач, прогрессивное развертывание, жизненный цикл, сложность, функциональная взаимозависимость, высокая неопределенность, экзогенный характер целеполагания и оценки результативности. Эти и другие характеристики определяют особенности проектных команд как особого типа малых групп: экзогенность формирования, социальная и профессиональная гетерогенность, низкая взаимозаменяемость при высокой взаимозависимости участников, повышенные требования к когнитивным аспектам трудовой деятельности, предпосылки ролевого конфликта и рассогласования между ролевыми требованиями и компетенциями участников проекта. В настоящее время психологическое изучение этих особенностей и их влияния на функционирование проектных групп носит фрагментарный характер. Их понимание является условием повышения эффективности проектной работы.

Для цитирования в научных исследованиях

Демушкина О.С. Проектные команды как особый тип малых групп: психологические аспекты // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 2А. С. 325-330. DOI: 10.34670/AR.2022.66.88.050

Ключевые слова

Проекты, проектная команда, малые группы, рабочие группы, групповая психология, групповые отношения.

Введение

Малые группы являются одним из главных предметов изучения как в социальной психологии, так и целом ряде других разделов психологии и смежных дисциплин. Это объясняется тем, что именно малые группы образуют первичную социальную среду, в которой осуществляется как повседневная жизнь человека, так и его трудовая деятельность. Соответственно, психология социального поведения в группах, внутри- и межгрупповых отношений, не только является важным направлением научных исследований, но и имеет высокое прикладное значение, в том числе в организационном контексте. Особый интерес и важность для современной экономики представляют проектные модели организации работы, поэтому изучение психологических условий работы проектных команд является актуальной научной и прикладной задачей.

Основная часть

В течение XX века было проведено большое число исследований, рассматривающих формирование и деятельность малых групп в рамках различных теоретических перспектив: психодинамической, функциональной, темпоральной, конфликтологической, эволюционно-психологической, социально-сетевой, символическо-интерпретативной, а также в рамках ключевой концепции социальной психологии – концепции социальной идентичности [Poole, Hollingshead, 2005]. При всем многообразии перспектив, можно выделить несколько общих идей, характеризующих современное понимание психологии и функционирования малых групп. Во-первых, под малой группой следует понимать достаточно устойчивые социальные образования, основанные на итеративном, повторяющемся социальном взаимодействии сравнительно небольшого числа людей. Максимальный размер малых групп определяется числом Данбара – количеством людей, с которыми человек может поддерживать устойчивые связи и равным приблизительно 150 чел. Минимальный размер малой группы целесообразно принять равным 3, поскольку диады не обеспечивают ряд специфических групповых феноменов.

Во-вторых, малые группы обладают как объективными характеристиками, позволяющими рассматривать их как самостоятельный феномен, не сводящийся к индивидуальной психологии, так и субъективным восприятием их в качестве самостоятельной сущности. Специфические групповые характеристики, такие как связность, функциональность, устойчивость, эффективность и др., являются следствием действия как специфических внутренних процессов (коммуникация, взаимозависимость, структура и состав группы), так и внешних факторов. В-третьих, психология малых групп может характеризоваться с точки зрения различных характеристик: когнитивных (восприятие членами группы друг друга, группы как таковой, память, общие представления и интерпретации и пр.), аффективных (эксплицитные и имплицитные отношения и установки), реляционных (положение в социальной структуре), поведенческих (индивидуальное поведение, координация, коалиции и конфликты), – а также с точки зрения индивидуальных различий.

Существует большое разнообразие малых групп, которое не позволяет дать более полное и системное описание их психологических особенностей. Прежде всего, следует проводить

различие между группами, в которых социальные связи имеют самостоятельную ценность (семья, друзья) и целеориентированными группами, которые создаются для решения определенных задач и в которых социальные связи и взаимодействия имеют инструментальное значение. К таким относятся, в частности, рабочие группы и трудовые коллективы, которые играют ключевое значение в деятельности организаций. Основное внимание в психологии рабочих групп связано с традиционными моделями организационной деятельности, в которой существуют устойчивые коллективы, систематически участвующие в совместной деятельности. Однако для экономики постиндустриального общества особое значение начинает играть новая, проектная форма организации труда, при которой для реализации уникального сложного проекта формируется временная группа – проектная команда, состоящая из работников, ранее не работавших друг с другом.

Проектная деятельность образует собой особый контекст функционирования малых групп, в котором формируется и существует особый тип малых групп – проектные команды. Помимо таких ключевых характеристик как ограниченность во времени и уникальность создаваемого продукта, для нее характерны:

- прогрессивное развертывание, то есть, постепенная детализация и конкретизация плана по мере осуществления проекта;
- наличие жизненного цикла с четко выраженными фазами проекта, существенно различающихся по характеру деятельности, расходу ресурсов и составу участников;
- наличие экзогенных источников целей проекта и оценки его результатов;
- сложность, междисциплинарность и многофункциональность проектной деятельности, результатом которой становится высокая потребность в их интеграции;
- высокий уровень функциональной зависимости задач и видов деятельности;
- высокий уровень неопределенности.

С точки зрения психологии малых групп, в описании особенностей проектной деятельности есть важная проблема. Проекты могут включать в себя большое число участников, исчисляющихся тысячами и десятками тысяч человек, и при определенных организационных решениях осуществляться без интенсивного взаимодействия участников. Поэтому если под проектной командой понимать всех участников проекта, то это не всегда предполагает работу малых групп. Как справедливо отмечает Б. Хоббс, в таких случаях сложно говорить о «командах» в том смысле, в котором это понятие используется в организационной психологии [Hobbs, 2015, p.33]. Тем не менее, логика проектной работы и потребность в эффективной организации труда делают малые группы основной формой социальной организации проекта. В зависимости от масштаба проектов они могут реализовываться либо полностью одной малой группой, образующей команду проекта, либо множеством малых групп, образующих специализированные или управленческие команды. Поэтому психологические особенности организации работы проектных команд целесообразно рассматривать именно с точки зрения психологии малых групп.

Заключение

Анализ современной литературы и исследований (напр., [Chiocchio, Kelloway, Hobbs, 2015]) позволяет выделить несколько ключевых социальных и психологических особенностей проектных команд как особого типа малых групп:

1. Они формируются экзогенным путем для реализации конкретных уникальных целей в ограниченный период времени и в организационном контексте.

2. Проектные команды обладают, как правило, высокой социально-профессиональной неоднородностью, вытекающей из сложной структуры решаемых задач и предполагающей низкий уровень взаимозаменяемости участников, а также высокую роль индивидуальных различий.

3. Высокий уровень функциональной взаимозависимости при реализации задач проекта, определяющий потребность в высокой эффективности координации и качества социальных взаимодействий и коммуникаций, развитости социального интеллекта.

4. Высокий уровень сложности и интеллектуальности большинства задач проекта предъявляет повышенные требования к когнитивным аспектам трудовой деятельности, таким как память, самоконтроль, гибкость мышления, понимание структуры проекта и распределения задач между участниками.

5. Наличие экзогенной дифференциации ролей и распределения обязанностей между участниками проекта может находиться в противоречии с естественным распределением компетенций и навыков участников, проявляющемся по мере реализации проекта, и становится источником конфликтов и разногласий, хотя не обязательно дисфункциональных.

6. Наличие исходного ролевого конфликта, связанного с тем, что участники проектной команды вступают в проект с определенным набором ролей и обязанностей, в то же время обладая другими ролевыми обязательствами и профессиональным статусом за пределами проекта, – что особенно актуально в компаниях, сочетающих проектный подход с моделью регулярной операционной деятельности.

Перечисленные выше характеристики являются основой для социально-психологического изучения проектных команд как особого типа малых групп, а также основных факторов, определяющих индивидуальное и групповое поведение команд, их результативность и эффективность.

Библиография

1. Chiochio F., Hobbs B. The difficult but necessary task of developing a specific project team research agenda //Project Management Journal. – 2014. – Т. 45. – №. 6. – С. 7-16.
2. Cohen S. G., Bailey D. E. What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite //Journal of management. – 1997. – Т. 23. – №. 3. – С. 239-290.
3. Georg Gemünden H. From the editor: Project management as a behavioral discipline and as driver of productivity and innovations //Project Management Journal. – 2014. – Т. 45. – №. 6. – С. 2-6.
4. Hobbs B. The specifics of project context // The Psychology and Management of Project Teams / Ed. by F. Chiochio, E.K.Kelloway, B.Hobbs. Oxford: Oxford University Press, 2015. P. 16-39.
5. Hogan R., Raza S., Driskell J. E. Personality, team performance, and organizational context //Psychology and productivity. – Springer, Boston, MA, 1988. – С. 93-103.
6. LePine J. A. et al. A review of research on personality in teams: Accounting for pathways spanning levels of theory and analysis //Human Resource Management Review. – 2011. – Т. 21. – №. 4. – С. 311-330.
7. Salas E., Rico R., Passmore J. The psychology of teamwork and collaborative processes //The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes. – 2017. – С. 1-11.
8. The Psychology and Management of Project Teams / Ed. by F. Chiochio, E.K.Kelloway, B.Hobbs. Oxford: Oxford University Press, 2015. 534 p.
9. Theories of Small Groups: Interdisciplinary Perspectives / Ed. by M.S. Poole, A.B. Hollingshead. Thousand Oakes: Sage Publications, 2005. 455 p.
10. Williams H. M., Allen N. J. Teams at work //Handbook of organizational behavior. – 2008. – С. 124-140.

Project teams as a special type of small groups: psychological aspects

Ol'ga S. Demushkina

Graduate student,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
121170, 34/14, Kutuzovsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: olga.demushkina@yandex.ru

Abstract

With the rise of the post-industrial society, the importance of project forms of work increases. The article analyzes the social and psychological characteristics of project teams. Project teams can be seen as a special type of goal-oriented small groups (from 3 to 150 people), based on intense direct social interaction to solve unique problems in a limited period of time. Even within the framework of large projects, the main work is carried out in the format of small groups. The key characteristics of project activities that determine the context of the project teams activities are: the temporality of their formation, the uniqueness of the tasks, progressive elaboration, life cycle, complexity, functional interdependence, high uncertainty, the exogenous nature of goal setting and performance evaluation. These and other characteristics determine the characteristics of project teams as a special type of small groups: exogenous formation, social and professional heterogeneity, low interchangeability with high interdependence of member teams, increased requirements for cognitive aspects of work activity, prerequisites for role conflict and mismatch between role requirements and competencies of project participants. Currently, the psychological study of these characteristics and their impact on the functioning of project teams is fragmentary. Understanding them is a prerequisite for increasing the efficiency of project work.

For citation

Demushkina O.S. (2022) Proektnye komandy kak osobyi tip malykh grupp: psikhologicheskie aspekty [Project teams as a special type of small groups: psychological aspects]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 11 (2A), pp. 325-330. DOI: 10.34670/AR.2022.66.88.050

Keywords

Projects, project teams, small groups, work groups, group psychology, group relations

References

1. Chiochio F., Hobbs B. The difficult but necessary task of developing a specific project team research agenda //Project Management Journal. – 2014. – T. 45. – №. 6. – C. 7-16.
2. Cohen S. G., Bailey D. E. What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite //Journal of management. – 1997. – T. 23. – №. 3. – C. 239-290.
3. Georg Gemünden H. From the editor: Project management as a behavioral discipline and as driver of productivity and innovations //Project Management Journal. – 2014. – T. 45. – №. 6. – C. 2-6.
4. Hobbs B. The specifics of project context // The Psychology and Management of Project Teams / Ed. by F. Chiochio, E.K.Kelloway, B.Hobbs. Oxford: Oxford University Press, 2015. P. 16-39.
5. Hogan R., Raza S., Driskell J. E. Personality, team performance, and organizational context //Psychology and productivity. – Springer, Boston, MA, 1988. – C. 93-103.

6. LePine J. A. et al. A review of research on personality in teams: Accounting for pathways spanning levels of theory and analysis //Human Resource Management Review. – 2011. – T. 21. – №. 4. – C. 311-330.
7. Salas E., Rico R., Passmore J. The psychology of teamwork and collaborative processes //The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes. – 2017. – C. 1-11.
8. The Psychology and Management of Project Teams / Ed. by F. Chiocchio, E.K.Kelloway, B.Hobbs. Oxford: Oxford University Press, 2015. 534 p.
9. Theories of Small Groups: Interdisciplinary Perspectives / Ed. by M.S. Poole, A.B. Hollingshead. Thousand Oakes: Sage Publications, 2005. 455 p.
10. Williams H. M., Allen N. J. Teams at work //Handbook of organizational behavior. – 2008. – C. 124-140.