

Третьякова Виктория Эдуардовна

Tretiakova Viktoriya Eduardovna

аспирант кафедры общей и социальной психологии
Воронежского государственного университетаPhD student,
Department of General and Social Psychology,
Voronezh State University**РЕЗУЛЬТАТИВНЫЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ РАБОЧИХ ГРУПП
КАК СУБЪЕКТОВ ИСПОЛНЕНИЯ
СОБСТВЕННЫХ РЕШЕНИЙ****THE EFFECTIVE CHARACTERISTICS
OF WORK GROUPS
AS SUBJECTS OF EXECUTION
OF THEIR OWN DECISIONS****Аннотация:**

В статье раскрывается результативный аспект исполнения групповым субъектом собственных решений. Научная ценность настоящей работы состоит в том, что в ней решается задача изучения особенностей исполнения группой как субъектом собственных решений, в то время как большинство исследований, посвященных проблеме принятия групповых решений, чаще всего рассматривают процессуальную сторону принятия коллективных решений. Момент исполнения в подобных исследованиях если и присутствует, то предполагает прежде всего исполнение чужих решений. На материале авторского исследования представлены особенности результативных характеристик исполнения совместных решений рабочими группами, учет которых полезен при организации психологического сопровождения групповой деятельности, прогнозировании эффективности рабочих групп как субъектов исполнения решений.

Ключевые слова:

рабочая группа, групповой субъект, совместное решение, исполнительская деятельность, исполнение совместного решения, результативные характеристики исполнения совместного решения, объективные и субъективные результативные характеристики.

Summary:

This article deals with the productive aspect of executing collective decisions by a group subject. The scientific value of this research is an attempt to examine the features of implementing the decisions made by the group as a subject, while the majority of studies in this field mainly reviews the procedural side of making group decisions. Even if scientists investigate this aspect of the phenomenon, they review the execution of nongroup decisions. As a result of the research, the author identifies the peculiarities of effective characteristics concerning the execution of work groups' solutions. This knowledge could be applied in the organizational practice of psychological support for the group activities, predicting the effectiveness of work groups as subjects of execution of their decisions.

Keywords:

work group, group subject, group decision, executive activities, execution of group decision, effective characteristics of executing group decision, objective and subjective effective characteristics.

Постоянное усложнение жизни современного общества и повышение ответственности за принимаемые решения влекут за собой тот факт, что большинство решений вырабатываются людьми в ходе внутригруппового взаимодействия и общения, т. е. являются совместными. При этом принятие конкретных решений должно актуализировать их исполнение. Без последнего цель как отправная точка процесса нахождения решения не может считаться достигнутой, а ответственные ей задачи – выполненными.

Ощущается недостаток психологических работ, в которых проблема исполнения группой принятого решения исследуется с позиций перспективного для социальной психологии малых групп субъектного подхода. Уточним, что в качестве группового субъекта мы рассматриваем малую группу (хотя таковым в ряде случаев может выступать и большая группа, прежде всего организованная).

В рамках настоящего исследования представляют интерес ситуации, когда малая группа является субъектом не только принятия, но и исполнения решений. Оставляем в стороне случаи, когда решение выработано групповым субъектом, а его исполнителем становится индивидуальный субъект (например, лидер группы), или когда решение принято отдельным лицом, а реализует его вся группа, или когда группа выполняет решение, принятое внешним агентом (в частности, руководителем). Сосредоточимся на изучении группы как субъекта исполнения собственного решения.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью углубления и уточнения уже имеющихся и получения новых научных знаний о социально-психологических особенностях исполнения групповым субъектом собственных решений, а также возможностью их применения в практике психологического сопровождения исполнения малыми группами разных решений в целях повышения эффективности и качества их совместной активности.

Исполнительская деятельность относительно недавно стала предметом психологических исследований. В основном они касаются индивидуальных субъектов, осуществляющих деятельность в области производственного менеджмента, военного дела, музыкального искусства (А.А. Алексеева и С.Ю. Флоровский [1], Л.В. Вахтель [2], А.Л. Журавлев [3], Ф.О. Семенова и А.М. Узденова [4], Е.Б. Филинкова [5], М.С. Шапошников [6] и др.). Исполнение изучается чаще как деятельность по реализации решений, принятых руководителями или коллегиальным органом управления (самоуправления) и доведенных до отдельных субъектов исполнения в форме приказов, распоряжений, поручений и т. д. (И.А. Галкина [7], Х.Т. Грэхем и Р. Беннетт [8] и др.). В литературе, посвященной исполнительской деятельности, в основном представлена проблема личности исполнителя: присущих ему свойств, типов исполнителей, некоторых возрастных особенностей. Собственно же групповой аспект, как правило, не затрагивается. В лучшем случае изучаются структурные характеристики групп [9]. На наш взгляд, переориентация проблемы исполнения решений на группового субъекта требует в том числе изучения результативных характеристик, проявляемых последним при исполнении собственных решений.

Новизна исследования состоит в том, что, во-первых, субъектом исполнения решений выступает не отдельный человек, а малая группа; во-вторых, анализируется выполнение групповым субъектом решений, принятых самостоятельно, а не управленческим аппаратом.

Результативные характеристики исполнения решений групповым субъектом определяем как отличительные свойства, которые характеризуют продукт, т. е. результат реализации групповым субъектом принятого решения на практике. Они могут быть объективными и субъективными. Объективные результативные характеристики – это те отличительные свойства результата реализации групповым субъектом принятого решения, которые могут быть описаны, измерены относительно не зависящими от его психологических особенностей показателями. Субъективные результативные характеристики – это те отличительные свойства результата реализации групповым субъектом принятого решения, которые могут быть описаны, измерены в показателях, непосредственно связанных с его психологическими особенностями (состоянием, оценками, отношением, восприятием).

К объективным результативным характеристикам исполнения решения групповым субъектом относим:

- 1) соответствие результата исполнения решения исходным цели и задачам – непротиворечивость полученного группой итога исполнения принятого ею решения и тех цели и задач, которые были поставлены для реализации этого решения;
- 2) полноту выполнения решения – целостность и достаточность реализации поставленных для выполнения группового решения задач;
- 3) эффективность выполнения решения – достижение определенного эффекта при выполнении принятого решения.

К субъективным результативным характеристикам исполнения решения групповым субъектом относим:

- 1) удовлетворенность процессом выполнения принятого решения – эмоциональное состояние группы, связанное с оценкой хода и характера совместного исполнения решения, своей способности достичь результата, величины затраченных на этот процесс ресурсов (организационных, интеллектуальных, временных и прочих);
- 2) удовлетворенность реально достигнутым результатом (выполненным решением) – эмоциональное состояние группы, связанное с оценкой реально достигнутого при выполнении совместного решения результата;
- 3) уверенность в реализованности и качестве выполненного решения – субъективное отношение группы к результату выполнения решения как полученному в ходе совместной деятельности, ценному и верному;
- 4) восприятие группой себя субъектом исполнения решения – восприятие группой именно себя инициатором и источником активности, направленной на реализацию своего решения, несущим ответственность за процесс и результат.

Приведенные теоретические положения легли в основу эмпирического исследования, в ходе которого проверялась гипотеза о том, что у рабочих групп объективные и субъективные результативные характеристики исполнения совместных решений будут различаться по степени выраженности и частоте встречаемости этих степеней. В нем участвовали 46 рабочих групп ООО «Атос АйТи Солюшенс энд Сервисез» города Воронежа, занимающихся компьютерными разработками, обеспечением финансово-экономической деятельности компании, производственным менеджментом (общий объем – 462 человека). Использовался тест-опросник «Результативные характеристики исполнения решений групповым субъектом» (авторы – К.М. Гайдар и

В.Э. Третьякова). Сравнение среднегрупповых показателей по каждой из семи шкал теста-опросника с рассчитанными статистическими нормами позволяет установить степень выраженности изучаемых характеристик. Для выявления различий в степени выраженности объективных и субъективных результативных характеристик использовался t-критерий Стьюдента с предварительным подтверждением нормального характера распределения полученных данных и установлением равенства или неравенства дисперсий по критерию Фишера.

Проанализируем результаты исследования, приведенные в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение степеней выраженности результативных характеристик исполнения решений рабочими группами, %

	Степень выраженности результативных характеристик		
	пониженная	средняя	повышенная
Объективные характеристики			
соответствие результата исполнения решения исходным цели и задачам	32,6	26,1	41,3
полнота выполнения решения	30,5	21,7	47,8
эффективность выполнения решения	34,8	34,8	30,4
Субъективные характеристики			
удовлетворенность процессом выполнения принятого решения	28,3	52,1	19,6
удовлетворенность реально достигнутым результатом	30,4	50,0	19,6
уверенность в реализованности и качестве выполненного решения	39,1	28,3	32,6
восприятие группой себя субъектом исполнения решения	32,6	50,0	17,4

Из таблицы 1 следует, что рабочим группам как субъектам исполнения решений наиболее часто свойственны следующие степени выраженности объективных результативных характеристик. Повышенной степенью выраженности отличаются соответствие результата исполнения решения исходным цели и задачам (в 41,3 % случаев), полнота выполнения решения (47,8 %), пониженной или средней – эффективность выполнения решения (по 34,8 %). Таким субъективным результативным характеристикам, проявляемым производственными коллективами в исполнении решений, как удовлетворенность процессом выполнения принятого решения, удовлетворенность реально достигнутым результатом и восприятие себя субъектом выполнения решения, присуща средняя степень выраженности (52,1; 50,0 и 50,0 % групп соответственно), а уверенности в реализованности и качестве выполненного решения – пониженная (39,1 %).

Проверка значимости различий между результативными характеристиками исполнения решений рабочими группами с использованием t-критерия Стьюдента показала следующее. Соответствие результата исполнения решения исходным цели и задачам статистически значимо различается с такими характеристиками, как: эффективность выполнения решения, удовлетворенность группы выполненным решением и уверенность в реализованности и качестве выполненного решения (соответственно $t_{эмп} = 4,735$; $t_{эмп} = 4,094$; $t_{эмп} = 4,696$ при $t_{кр0,05} = 1,987$ и $t_{кр0,01} = 2,632$ на уровне значимости $\alpha \leq 0,01$). Полнота выполнения решения не имеет значимых различий лишь с одной характеристикой – соответствие результата исполнения решения исходным цели и задачам ($t_{эмп} = 1,497$ при $t_{кр0,05} = 1,987$ и $t_{кр0,01} = 2,632$ на уровне значимости $\alpha \leq 0,05$). Эффективность выполнения решения и уверенность в реализованности и качестве выполненного решения значимо различаются со всеми результативными характеристиками исполнения решений групповым субъектом (на уровне значимости $\alpha \leq 0,01$). Удовлетворенность группы процессом выполнения принятого решения значимо различается с такими характеристиками, как полнота выполнения решения, эффективность выполнения решения, удовлетворенность реально достигнутым результатом, уверенность в реализованности и качестве выполненного решения (на уровне значимости $\alpha \leq 0,01$). Восприятие группой себя субъектом исполнения решения значимо различается с такими характеристиками, как полнота выполнения решения, эффективность выполнения решения, удовлетворенность реально достигнутым результатом, уверенность в реализованности и качестве выполненного решения (соответственно $t_{эмп} = 3,067$; $t_{эмп} = 6,004$; $t_{эмп} = 5,260$; $t_{эмп} = 4,073$ при $t_{кр0,05} = 1,987$ и $t_{кр0,01} = 2,632$ на уровне значимости $\alpha \leq 0,01$).

Исходя из этого можно говорить о том, что рабочим группам как субъектам исполнения собственных решений свойственна, как правило, повышенная степень выраженности таких результативных характеристик, как соответствие результата исполнения решения исходным цели и задачам и полнота выполнения решения. Следовательно, они реализуют свои решения со-

гласно изначально поставленной цели, соблюдая при этом все необходимые требования. Производственные коллективы стараются выполнить намеченные задачи без остатка, в полном объеме, стремясь исключить необходимость дополнительных действий после завершения выполнения решения. Средней степенью выраженности в производственных коллективах отличаются такие характеристики, как удовлетворенность процессом выполнения принятого решения и удовлетворенность реально достигнутым результатом. Иными словами, производственные коллективы в целом положительно относятся к ходу и характеру совместной деятельности, направленной на исполнение своего решения, тем не менее возможен «эффект пресыщения» этим процессом. Полученный в итоге «продукт» не всегда нравится группе в целом, поэтому и оценка его эффективности чаще бывает сдержанной, но может варьироваться от высокой до низкой.

Следующая результативная характеристика исполнения решения – восприятие группой себя субъектом выполнения решения – выражена в производственных коллективах преимущественно в средней степени. Возможно, рабочие группы до конца не осознают, что именно их активность является основой исполнения решения, хотя причиной выявленного факта может быть и то, что, как правило, деятельность производственных коллективов достаточно регламентирована, вследствие чего подобные ограничения воспринимаются как недостаток собственной субъектности. Однако рабочие группы способны реализовать принятое решение на практике без обращения к внешней помощи, осознавая при этом свою ответственность за процесс и результат исполнения решения.

Что касается такой характеристики, как эффективность выполнения решения, то в производственных коллективах она может иметь пониженную, среднюю или повышенную степень. Примерно одна треть этих рабочих групп при реализации совместного решения гарантированно получает положительный результат, соблюдая при этом оптимальное соотношение затраченных на его выполнение ресурсов (организационных, интеллектуальных, временных, эмоциональных и иных) и достигнутого эффекта. У другой трети эти качества выражены менее ярко, умеренно. Наконец, оставшаяся часть выборки не стремится достигнуть максимально положительного итога реализации совместного решения, зачастую ресурсы, затраченные на его выполнение, не соответствуют достигнутому результату.

В производственных коллективах такая характеристика, как уверенность в реализованности и качестве выполненного решения, обнаруживает все возможные варианты степени выраженности. Около одной трети рабочих групп высоко оценивают правильность выполненного решения, а также его воплощение на практике в полном объеме. Их мнение относительно результата выполненного решения неизменно, им не свойственно желание дорабатывать уже реализованное решение. У второй трети рабочих групп эти качества выражены умеренно. Оставшаяся треть выборки имеет пониженную степень выраженности данной характеристики, следовательно, они невысоко оценивают правильность выполненного решения, у них возникают сомнения и колебания относительно результата выполненного решения, что приводит к желанию его дорабатывать несмотря на то, что оно уже реализовано.

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась: объективные и субъективные результативные характеристики изученных рабочих групп как субъектов исполнения решения имеют статистически значимые различия между степенями выраженности характеристик и частотой встречаемости этих степеней. Две трети объективных результативных характеристик, проявляемых групповыми субъектами при исполнении решения, чаще всего имеют повышенную степень выраженности, тогда как большая часть субъективных характеристик – среднюю степень выраженности. Полученный результат объясняем особенностями профессиональной деятельности рабочих групп, ориентированных в своем большинстве на успех в выполнении производственных функций, что ведет к качественной деятельности в целом и к результативному выполнению собственных совместных решений в частности. Возможно, осознание коллективной ответственности за выполняемую работу способствует формированию повышенной требовательности групповых субъектов к самим себе, что находит отражение в средней степени выраженности большей части субъективных результативных характеристик, проявляемых рабочими группами при исполнении решений. Они отдают себе отчет в том, что не все ресурсы исчерпаны, качество исполнения принятых решений может быть повышено, имеются возможности роста показателей при реализации совместных решений.

Полученные в исследовании результаты могут быть использованы социальными и организационными психологами в консультативной работе с производственными группами и их руководителями по совершенствованию процессов исполнения решений, а также развитию субъектного потенциала как самих рабочих групп, так и их участников.

Ссылки:

1. Алексеева А.А., Флоровский С.Ю. Педагоги общеобразовательных учреждений как субъекты исполнительской деятельности: некоторые структурные и типологические характеристики // Развитие психологии в системе комплексного человекознания / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М., 2012. Ч. 2. С. 335–338.
2. Вахтель Л.В. Этнокультурно-стилевой подход к музыкально-исполнительской деятельности студента. М., 2008. 232 с.
3. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28, № 1. С. 6–16.
4. Семенова Ф.О., Узденова А.М. Влияние прокрастинации на развитие исполнительской деятельности в подростковом возрасте [Электронный ресурс] // Научный журнал КубГАУ. 2012. № 83 (09). URL: <http://www.ej.kubagro.ru/2012/09/pdf/57.pdf> (дата обращения: 24.10.2014).
5. Филинкова Е.Б. Некоторые социально-психологические характеристики современных исполнителей [Электронный ресурс] // Вестник Московского государственного областного университета : электрон. журн. 2011. № 2. С. 119–137. URL: <http://www.vestnik-mgou.ru/ru/Articles/Doc/94> (дата обращения: 31.10.2014).
6. Шапошников М.С. Психологические особенности исполнительской деятельности военнослужащих, проходящих службу по призыву : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 217 с.
7. Галкина И.А. Взаимосвязь самооценки личности и характеристик исполнительской деятельности : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 207 с.
8. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М., 2003.
9. Cummings J.N., Cross R. Structural Properties of Work Groups and Their Consequences for Performance // Social Networks. 2003. Vol. 25, iss. 3. P. 197–210. [https://doi.org/10.1016/S0378-8733\(02\)00049-7](https://doi.org/10.1016/S0378-8733(02)00049-7).