

УДК 159.99

Смысловые аспекты феномена совместного лидерства в команде

Евгений А. Проненко

Старший преподаватель,

Южный федеральный университет,

ул. Большая Садовая, 105/42, Ростов-на-Дону, 344006

E-mail: pronenko@sfedu.ru

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6032-6059>

Аннотация

В статье анализируется ситуация совместного лидерства в команде с позиций психологии смысла. Новизна исследования заключается в том, что впервые условия совместного лидерства рассмотрены как формирование общего смыслового фонда, общей психологической ситуации. Одним из важнейших вопросов организации командной работы является вопрос лидерства: выбор или назначение лидера, влияние лидера на команду и многие другие аспекты. Помимо самой распространенной модели одного лидера, набирают всё большую популярность модели совместного или распределенного лидерства, когда лидером может стать тот из участников команды, кто обладает наибольшими компетенциями в той ситуации, в которой оказалась команда. В этом случае можно говорить о том, что такая команда приобретает черты самоуправляемой команды, в которой взаимозаменяемость и взаимодополняемость участников команды достигает очень высокого уровня. Российские исследования в области психологии смысла и совместной мыслительной деятельности (межличностные и внеличностные смысла Д.А. Леонтьева, общая психологическая ситуация А. К. Белоусовой, общий смысловой фонд С. М. Джакупова) позволяют глубже понять психологические механизмы совместного лидерства в команде. Нахождение участников команды в общей психологической ситуации обеспечивает общее видение содержания совместной деятельности и способствует образованию общих смыслов. Образование общих смыслов и мотивов деятельности приводит, в свою очередь, к формированию полноценной совместной деятельности и общего смыслового фонда, разделяя который участники и могут попеременно брать на себя лидерские функции.

Ключевые слова

совместное лидерство, распределенное лидерство, команда, самоуправляемая команда, общий смысловой фонд, общая психологическая ситуация, совместная деятельность

The meaning aspects of the phenomenon of shared leadership in a team

Evgeny A. Pronenko

Senior Lecturer,

**Southern Federal University,
105/42 Bolshaya Sadovaya st., Rostov-on-Don, 344006
E-mail: pronenko@sfedu.ru
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6032-6059>**

Abstract

The article analyzes the situation of shared leadership in a team from the standpoint of the psychology of meaning. The novelty of the study lies in the fact that for the first time the conditions of shared leadership are considered as the formation of a shared meaning fund, a shared psychological situation. One of the most important issues of teamwork is the question of leadership: the choice or appointment of a leader, the influence of a leader on a team and many other aspects. In addition to the most common model of one leader, models of shared or distributed leadership are gaining more and more popularity, when the leader can be one of the team members who has the greatest competencies in the situation in which the team finds itself. In this case, we can say that such a team acquires the features of a self-governing team in which the interchangeability and complementarity of team members reaches a very high level. Russian research in the field of the psychology of meaning and joint thought activity (interpersonal and impersonal meanings of D. A. Leontiev, the shared psychological situation of A. K. Belousova, the shared meaning fund of S. M. Dzhakupov) allows us to better understand the psychological mechanisms of shared leadership in the team. The presence of team members in a shared psychological situation provides a common vision of the content of joint activities and contributes to the formation of shared meanings. The formation of shared meanings and motives of activity leads, in turn, to the formation of a full-fledged joint activity and a shared meaning fund, sharing which participants can alternately take on leadership functions.

Keywords

shared leadership, distributed leadership, team, self-governing team, shared meaning fund, shared psychological situation, joint activity

Введение

Реализация командной деятельности представляет собой отдельную специфическую проблему, имеющую множество аспектов: организационных, психологических (социально-психологических), социальных, экономических. Среди этих аспектов можно выделить феномен лидерства и его влияния на командную работу.

Лидер команды, если он входит в ее состав, сильно отличается от других участников по многим своим характеристикам, которые подробно исследованы в отечественных и зарубежных работах (Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская, Т.Ю. Базаров, Б. Д. Парыгин, Ж. Блондель, Р. Холл, Ф. Фидлер и другие). По мнению М. М. Chemers, лидерство – это процесс социального влияния, в котором один человек может привлечь помощь и поддержку других в выполнении общего задания [Chemers, 2000]. Таким образом, лидер по определению выделяется среди других членов команды.

Если рассматривать небольшую команду (до 7-10 человек), возникает некоторое противоречие, связанное с тем, что в команде необходимо поддерживать и развивать сплоченность, взаимодополняемость и взаимозаменяемость общие видение, а с другой стороны, лидер, для организации деятельности или вдохновения участников, должен иметь более высокий личностный или профессиональный уровень.

Одним из путей разрешения этого противоречия является организация в команде совместного или распределенного лидерства, где каждый участник может в определенной ситуации взять на себя функции лидера. Существует ряд концепций, разработанных в рамках психологии смысла и психологии совместной мыслительной деятельности, позволяющих по-новому взглянуть на феномен совместного лидерства и разработать конкретные механизмы его формирования в команде, прежде всего это межличностные и внеличностные смысла (Д.А. Леонтьев), общая психологическая ситуация (А. К. Белоусова), общий смысловой фонд (С. М. Джакупов).

В соответствии с вышесказанным, целью статьи является анализ исследований, связанных с феноменом совместного лидерства и разработка смыслового подхода к его реализации.

Теоретическое обоснование

В различных работах можно встретить описание трех феноменов, которые являются достаточно схожими: 1) совместное лидерство, 2) распределенное лидерство, 3) самоуправляемые команды. В первых двух случаях речь идет о различных терминах, описывающих схожие или одинаковые явления. Р. Болден в своём анализе литературы по теме совместного лидерства и схожим концепциям упоминает такие виды лидерства как: разделенное (shared), коллективное (collective), совместное (collaborative), стихийное (emergent), демократическое (democratic) лидерство, солидёрство (co-leadership) [Bolden, 2011].

Распределенное лидерство

Р. Болден отмечает три базовых свойства распределенного лидерства: 1) как стихийное свойство группы или сети взаимодействующих участников; 2) границы лидерства открыты; 3) экспертные знания распространены среди многих членов команды, а не находятся у одного лидера или узкой группы лиц [Bolden, 2011].

По мнению О.В. Куделиной: «распределенное лидерство представляет собой передаваемое лидерство, которое определяется приоритетностью компетенций участников на конкретном этапе деятельности, в условиях формирования единой команды как в горизонтальном, так и в вертикальном направлении в рамках организации» [Куделина, 2016, с. 85].

Т. Ю. Базаров и К. Т. Базарова также акцентируют внимание на том, что фактором принятия на себя лидерства того или иного участника выступает особенность ситуации, особенность проблемы, которую команда вынуждена решать в данный момент: «феномен распределенного лидерства нередко описывается через характеристику ситуации, когда все члены группы (команды) полностью включены в процесс функционирования и развития и гибко применяют лидерское влияние в стиле «по необходимости». Распределенное лидерство включает процессы взаимного влияния среди членов команд, где посредник и цель влияния изменяются в зависимости от природы конкретной ситуации, а также от возможностей членов команды» [Базаров, Базарова, 2007, с. 126].

Н. Ю. Самыкина, Н. А. Воронков, А. А. Горшкова в частности, отмечают такое условие как развитая ценностно-смысловая сфера команды: «в отличие от традиционного подхода, данная модель, в силу наличия не одного, а нескольких лидеров, предполагает гибкую систему групповых норм и широкую, разнонаправленную ценностно-смысловую сферу» [Самыкина, Воронков, Горшкова, 2018, с. 197].

Таким образом, распределенное лидерство – это такая характеристика командной деятельности, когда в различных ситуациях различные члены команды могут взять на себя лидерские функции и оказывать на остальных лидерское влияние. Организационными предпосылками для этого являются: предоставление большой степени свободы участникам команды, раскрытие границ лидерства, наличие у участников необходимых компетенций и знаний для решения возникающих перед командой проблем. Можно выделить также психологические предпосылки для осуществления распределенного лидерства: готовность к коллективному управлению и гибкости групповых норм, высокий уровень самосознания и ответственности участников, наличие взаимоуважения и ценностно-смысловой сферы команды, в которую вовлечены все участники.

Совместное лидерство

Совместное лидерство представляет собой механизм функционирования самоуправляемых команд, когда каждый участник чувствует, что он совместно с другими принимает важные решения относительно задач, стоящих перед командой и аспектов развития самой команды.

По мнению J.B. Carson, P.E. Tesluk, J.A. Marrone, совместное лидерство является критическим фактором, который может улучшить производительность команды, но для его появления и развития необходимо уделять внимание таким аспектам командной работы, как: общая цель, социальная поддержка участниками команды друг друга и «голос» (активное участие каждого члена команды) [Carson, Tesluk, Marrone, 2007]. Ч.-Н. Huang после исследования 35 рабочих команд обнаружил значительное положительное влияние совместного лидерства на обучение команды [Huang, 2013]. J. E. Mathieu с соавторами установили, что совместное лидерство положительно относится к сплоченности команды, но не напрямую к их результатам [Mathieu с соавторами, 2015].

Одним из смысловых аспектов совместного лидерства является необходимость интенсивного согласования смыслов участниками, гораздо более активное образование межличностных и внеличностных смыслов по сравнению с командой, имеющей единоличного лидера. В ситуации совместного лидерства, в команде, осуществляющей совместную мыслительную деятельность, проявляются особые процессы смыслообразования, связанные с взаимодействием участников в ходе решения командных задач, необходимостью согласовывать значения и смыслы, возникающие в деятельности.

Феномен самоуправляемых команд и совместного лидерства сегодня изучается довольно активно, выявлены его взаимосвязи со многими аспектами командной работы. В исследовании М.А. Drescher с соавторами отмечается, что увеличение степени совместного лидерства указывает на то, что члены группы готовы делиться влиянием и принимать влияние друг друга, что предоставляет возможности для укрепления доверия. И наоборот, снижение совместного

лидерства предполагает ограничение влияния и контроля, сокращение возможностей для укрепления доверия и, возможно, способствует подрыву доверия [Drescher с соавторами, 2014].

Смысловые аспекты совместного лидерства

Исходя из описанных выше характеристик, условий и проявлений совместного (распределенного) лидерства и самоуправляемых команд можно определить их смысловые аспекты и механизмы реализации.

Команда по определению осуществляет совместную деятельность, поэтому становится возможным рассмотреть командную деятельность и лидерство в контексте смысловых аспектов совместной деятельности. Эти аспекты были подробно рассмотрены рядом отечественных ученых: Д. А. Леонтьев, С. М. Джакупов, Е. А. Доценко, А. К. Белоусова и др.

Совместная деятельность «представлена с предметной стороны общим объектом деятельности, а с идеальной – смысловым полем, образованным в результате частичного совпадения смысловых образований» [Джакупов, 1985, с. 2]. Этап настоящей совместной мыслительной деятельности характеризуется сформированными общими смыслами и мотивами деятельности. Интеграция целей деятельности и смыслов участников приводит к появлению общей ценностно-смысловой сферы команды, формируется общий смысловой фонд [Джакупов, 1985].

По нашему мнению, общий смысловой фонд напрямую способствует созданию той среды, в которой возможно совместное или распределенное лидерство. Только находясь в одном смысловом поле и четко понимая цели деятельности, участники команды могут осознанно в нужный момент взять на себя лидерские функции, только в этом случае они будут по-настоящему включены в процесс функционирования и развития команды. Немаловажный аспект заключается в принятии остальными участниками той ситуации, когда один из может оказывать лидерское влияние на других, потому что только в этом случае они будут изменять свое поведение под этим влиянием. Это принятие и вырабатывается в процессе образования общего смыслового фонда.

Вторым важным смысловым механизмом, обеспечивающим совместное лидерство, является образование общей психологической ситуации.

Понятие «общей психологической ситуации» ввела А.К. Белоусова, при разработке концепции самоорганизации совместной мыслительной деятельности. Общая психологическая ситуация представляет собой некоторую общую психологическую область восприятия содержания совместной деятельности, в которой происходит формирование других общих новообразований, – это «область, в которой смыслы и ценности предметов одного участника соответствуют смыслам и ценностям другого» [Белоусова А.К., 2002, с. 87].

С одной стороны, лидер и цели влияния в условиях распределенного лидерства изменяются в зависимости от особенностей рабочей ситуации, но с другой участники группы должны пребывать в общей психологической ситуации совместной деятельности, чтобы четко понимать, как и кому действовать в том или ином случае: быть ведущим или ведомым. И только в случае соответствия намерения одного участника взять в данный момент на себя лидерские функции и согласия других быть целью влияния возможна эффективная реализация совместного лидерства.

Заключение

Проведенный анализ показал, что совместное или распределенное лидерство, которое может воплотиться в виде самоуправляемых команд, является специфическим видом реализации лидерства в команде, которое имеет как преимущества, так и недостатки по сравнению с моделью единоличного лидерства. К главному преимуществу можно отнести увеличение потенциала команды вследствие того, что в различных ситуациях лидерами могут выступить те участники, компетенции которых являются наиболее подходящими в данный момент. Основным же недостатком является сложность реализации модели совместного лидерства, которое требует большего количества организационных и психологических условий. Анализ смысловых аспектов совместного лидерства позволяет в определенной степени преодолеть этот недостаток. Понимание механизмов формирования общего смыслового фонда, межличностных и внеличностных смыслов, создания общей психологической ситуации, увеличения командной гибкости за счет включенности участников команды в единое ценностно-смысловое пространство в значительной степени может способствовать эффективной реализации совместного лидерства в команде.

Литература

- Базаров Т. Ю., Базарова К. Т. Возможно ли распределенное лидерство? // Национальный психологический журнал. 2007. № 1(2). С. 123–127.
- Белоусова, А. К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. Ростов-на-Дону: Изд-во РГПУ, 2002. 360 с.
- Джакупов С. М. Целеобразование в совместной деятельности. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 1985. 22 с.
- Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
- Куделина О. В. Модель компетенций руководителя организации здравоохранения: международный опыт внедрения компетенций распределенного лидерства // Российский журнал менеджмента. 2016. Т. 14, № 4. С. 81–104.
- Самыкина Н. Ю., Воронков Н.А., Горшкова А.А. Распределенное лидерство в студенческой группе / Образование в современном мире: профессиональная подготовка кадрового потенциала с учетом передовых технологий: сборник научных трудов Всероссийской научно-методической конференции с международным участием (Самара, 14 декабря 2018 года). Сызрань: Ваш Взгляд, 2018. С. 196–203.
- Bolden R. Distributed leadership in organizations: A review of theory and research // International Journal of Management Reviews. 2011. № 13 (3). С. 251–269.
- Carson J. B., Tesluk P. E., Marrone J. A. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance // Academy of Management Journal. 2007. Vol. 50, № 5. P. 1217–1234. DOI: 10.5465/amj.2007.20159921
- Chemers M. M. Leadership Research and Theory: A Functional Integration // Group Dynamics: Theory, Research and Practice. 2000. Vol. 4 (1). P. 27–43.
- Drescher M. A., Korsgaard M. A., Welpe I. M., Picot A., Wigand R. T. The Dynamics of Shared

Leadership: Building Trust and Enhancing Performance // Journal of Applied Psychology. 2014. Vol. 99, № 5. P. 771-783. DOI: 10.1037/a0036474

Huang C.-H. Shared Leadership and Team Learning: Roles of Knowledge Sharing and Team Characteristics // The Journal of International Management Studies. 2013. Vol. 8, № 1. P. 124-133.

Mathieu, J. E., Kukenberger M. R., D'Innocenzo L., Reilly G. Modeling reciprocal team cohesion-performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence // Journal of Applied Psychology. 2015. Vol. 100, Issue 3. P. 713-734. DOI: 10.1037/a0038898

References

Bazarov T.Yu., Bazarova K. T. (2007). Is distributed leadership possible? National Psychological Journal. No. 1 (2). P. 123-127.

Belousova, A.K. (2002). Self-organization of joint mental activity. Rostov-on-Don: Publishing House of the Russian State Pedagogical University. 360 p.

Bolden R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. International Journal of Management Reviews. No. 13 (3). P. 251-269.

Carson J.B., Tesluk P.E., Marrone J.A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. Academy of Management Journal. Vol. 50, No. 5. P. 1217-1234. DOI: 10.5465/amj.2007.20159921

Chemers M. M. (2000). Leadership Research and Theory: A Functional Integration. Group Dynamics: Theory, Research and Practice. Vol. 4 (1). P. 27-43.

Drescher M.A., Korsgaard M.A., Welpe I.M., Picot A., Wigand R.T. (2014). The Dynamics of Shared Leadership: Building Trust and Enhancing Performance. Journal of Applied Psychology. Vol. 99, No. 5. P. 771-783. DOI: 10.1037/a0036474

Dzhakupov S. M. (1985). Target formation in joint activities. Abstract. diss. ... cand. psychol. sciences. Moscow. 22 p.

Huang C.-H. (2013). Shared Leadership and Team Learning: Roles of Knowledge Sharing and Team Characteristics. The Journal of International Management Studies. Vol. 8, No. 1. P. 124-133.

Krichevsky R.L., Dubovskaya E.M. (2001). Social Psychology of a Small Group: A Textbook for High Schools. Moscow: Aspect Press, 318 p.

Kudelina O.V. (2016). Competency Model of the Head of a Healthcare Organization: International Experience in Implementing Distributed Leadership Competencies. Russian Management Journal. Vol. 14, No. 4. P. 81-104.

Mathieu, J. E., Kukenberger M. R., D'Innocenzo L., Reilly G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion-performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. Journal of Applied Psychology. Vol. 100, No. 3. P. 713-734. DOI: 10.1037/a0038898

Samyukina N.Yu., Voronkov N.A., Gorshkova A.A. (2018). Distributed leadership in a student group. Education in the modern world: professional training of personnel potential, taking into account advanced technologies: a collection of scientific papers of the All-Russian Scientific and Methodological Conference with international participation (Samara, December 14, 2018). Syzran: Your Look, P. 196-203.