***Шушарина С.И.,***
***Глушак Е.В., кандидат психологических наук, доцент,***
***Дальневосточный федеральный университет***

# ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ РОЛЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СТИЛЯ ЛИДЕРСТВА УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

**Аннотация:** в статье рассматривается вопрос управления командой проекта в контексте ролевого взаимодействия участников проекта. Правильный выбор участников в команду проекта определяет более высокие результаты при реализации проекта. При формирование проектной команды важно учитывать личностные особенности участников, доминирующие роли, склонность к тому или иному стилю лидерства. Авторами статьи было проведено исследование связи ролевого взаимодействия и стиля лидерства участников проектных команд, в котором приняло участие 62 участника проектных команд образовательных и event – организациях. По результатам исследования были выявлены положительные корреляционные связи между трансформационным стилем лидерства и такими командными ролями как «формирователь» и «эксперт», между транзакционным стилем лидерства и командной ролью «координатор». Выявлена отрицательная связь между транзакционным стилем лидерства и командной ролью «коллективист». При доминирующей роли «коллективиста» менее выражен транзакционный стиль лидерства. Дополнительно подтверждена связь между стилями лидерства и стилями руководства. Полученные эмпирические данные указывают на схожие характеристики коллегиального стиля руководства и трансформационного лидерства, а директивного стиля руководства с транзакционным лидерством. Основные выводы исследования могут быть использованы руководителями организаций при формировании проектных команд.

**Ключевые слова:** роль, ролевое взаимодействие, лидерство, стиль лидерства, стиль руководства, проектные команды

Интерес к вопросу управления проектной командой определяется необходимостью в повышении эффективности работы участников команд для реализации проектов. Главными чертами эффективной проектной команды будут являться слаженность и согласованность работы, четкая координация деятельности, распределение функций и позиционирование ролей участников проекта для достижения синергетического эффекта. Интерес к проблеме социальной роли, ролевого взаимодействия способствует более полному пониманию поведения человека в обществе и в профессии, и в том числе в проектной деятельности. Для повышения эффективности проектной деятельности важна не только работа команды в части реализации ролевых функций ее участников, но и стиль лидерства. Особенности стиля лидерства, действия лидера в отношении своих подчиненных могут оказывать определенное влияние на выбор участников в проектные команды с определенными ролевыми функциями.

Интерес к проблеме социальной роли, ролевого взаимодействия способствует более полному пониманию поведения человека в обществе и в профессии, и в том числе в проектной деятельности. Изучение социальной роли и ролевого поведения личности в отечественной психологии проводилось Г.М. Андреевой, А.А. Бодалевым, А.Л. Гройсманом, А.А. Деркачом, И.С. Коном, Р.Л. Кричевским, В.А. Ядовым, М.Г. Ярошевским. В зарубежной социальной психологии и психотерапии исследованиями ролевого поведения занимались Э. Аронсон, Э. Берн, И. Гоффман, М. Кун, Д. Майерс, Дж. Мид, Дж. Морено, К. Рудестам, Т. Шибутани и др. «Роль» рассматривается как социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений.

В рамках нашего исследования команды проекта мы используем понятие «ролевое взаимодействие». В современной психологии «взаимодействие» рассматривается и как самостоятельная категория (А.А. Бодалев, Я.Л. Коломинский, И.Б. Котова, Е.С. Кузьмина, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, В.А. Петровский, Е.Н. Шиянов), и как интерактивная сторона общения (Г.М. Андреева), и как вариант деятельности индивида, и как вид человеческой активности в целом [1].

Анализ подходов отечественных и зарубежных социально-психологических исследованиях категории «роль» и «взаимодействие» позволили определить «ролевое взаимодействие» как реализацию межличностного взаимодействия, как открытое, наблюдаемое поведение человека, занимающего определенное положение, как исполнение роли, в основе чего лежат, с одной стороны, экспектации (ожидания), с другой стороны, лич-

ностные особенности самого человека и включает такие составляющие, как: другие люди (и их роли); совместная деятельность; рабочий процесс и рабочая ситуация и т.д.

С точки зрения теории М. Белбина роль рассматривается как ролевая функция и отражает личностные особенности человека. Автор теории рассматривает эффективность команды с точки зрения наличия в команде совместимых ролей. Каждая из девяти ролей имеет преимущества и недостатки, роли разделяются на три категории: роли людей действия – мотиватор, реализатор, контролер; социально направленные роли – координатор, исследователь ресурсов, коллективист; интеллектуальные роли – генератор идей, аналитик-стратег, специалист. Как утверждает М. Белбин, для создания успешной команды не обязательно сочетать все роли [2]. По мнению Р.М. Белбина роли зависят от личностных характеристик человека и ими определяются, команда проекта будет успешной, если ее члены будут реализовать определенные ролевые функции.

В рамках теоретического анализа мы основывались на теории лидерства Б. Басса, который разработал классификацию лидерства из трех стилей, основанную на вовлечение лидера в специфические действия в отношении своих подчиненных. Автор идеи выделяет три стиля лидерства: трансформационное, транзакционное и не-транзакционное. По мнению Е.С. Балабановой и В.Э. Деминской, трансформационный вид лидерства стимулирует надролевое поведение сотрудников, вместе с тем транзакционное лидерство стимулирует ролевое поведение сотрудников в части исполнения функциональных задач [3].

Гипотеза нашего исследования: мы предполагаем, что существует связь ролевого взаимодействия и стиля лидерства участников проектных команд.

В исследовании приняло участие 62 человека, возраст респондентов: от 24 до 50 лет. По половой принадлежности соотношение респондентов составило: мужчины – 21 (34%), женщины – 41 (66%). В исследовании участвовали проектные команды образовательных учреждений и ивент-организаций, что определяло содержание выполняемого проекта. Респонденты разделялись на образовательные и ивент – команды, что составило 12 команд. Численность проектных команд варьировалась от 4-х до 6 – ти участников. В команды образовательных организаций входили педагоги, студенты, менеджеры, узкие специалисты, руководители среднего и высшего звена – 37 участников (60%). В ивент-команды были включены руководители организаций, ивент-менеджеры, узкие специалисты – 25 участников (40%).

По содержанию команда проекта в образовательной системе представляет собой группу специалистов высокой квалификации, обладающих знаниями и навыками, необходимыми для эффективного достижения целей образовательного проекта. Для осуществления образовательного проекта на протяжении его жизненного цикла привлекаются разные специалисты с различной квалификацией, состав и количество которых изменяются в процессе осуществления проекта. В зависимости от поставленных задач одни команды образовательных учреждений работают в течение длительного времени, другие – короткий период и по завершении работы расформировываются.

Для проверки гипотезы были использованы следующие методики: методика диагностики командных ролей М. Белбина; Многофакторный опросник лидерства Б. Басса. (MLQ Form 5X-Short); методика «Диагностика стилей руководства» Л.А. Журавлева.

Для оценки различий между характеристиками - стиль лидерства, роль в команде, стиль руководства, в группе респондентов между мужчинами и женщинами использовался U-критерий Манна-Уитни. Данные приведены в табл. 1.

Таблица 1

**Различия между стилями лидерства, командными ролями, стилями руководства, локусом контроля в ролевом конфликте у мужчин и женщин**

| Характеристики | мужчины | женщины | U-критерий Манна-Уитни |
|---|---|---|---|
| **Выявление различий в стиле лидерства (среднее значение)** | | | |
| трансформационное лидерство | 35,78 | 40,16 | 414,5 |
| транзакционное лидерство | 27,87 | 25,72 | 399 |
| не-транзакционное | 4,35 | 4,49 | 451 |
| **Выявление различий по использованию ролей в команде (среднее значение)** | | | |
| Исполнитель | 15,42 | 12,42 | 384,5 |

Продолжение таблицы 1

| | | | |
|---|---|---|---|
| Координатор | 8,38 | 8,74 | 407,5 |
| Творец | 5,66 | 9,47 | 341,5 |
| Генератор идей | 8 | 7,68 | 448,5 |
| Исследователь | 5,83 | 6,42 | 429 |
| Эксперт | 6,13 | 5,63 | 431 |
| Коллективист | 11,16 | 11,05 | 438,5 |
| Доводчик | 10,04 | 7,38 | 371,5 |
| **Выявление различий в стиле руководства (среднее значение)** | | | |
| Д – директивный | 23,16 | 24,34 | 443,5 |
| К – коллегиальный | 50,41 | 49,89 | 435,5 |
| П – попустительский | 13,16 | 15,26 | 417 |
| Примечание: | * – различия достоверны при p <0,05;<br>** – различия достоверны при p <0,01 | | |

Анализ результатов показывает отсутствие гендерных различий по сравниваемым характеристикам, что доказывает однородность выборки.

Для оценки связи между исследуемыми характеристиками был выбран коэффициент ранговой корреляции Спирмена (табл. 2).

Таблица 2

**Взаимосвязь между стилем лидерства и командной ролью (по всей выборке испытуемых)**

| Тип лидерства | Исполнитель / Работник | Кордонатор / Председатель | Формирователь / Навигатор | Генератор идей / Мыслитель | Исследователь / Разведчик | Эксперт (Оценщик | Коллективист / Миротворец | Доводчик |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| rs (коэффициент ранговой корреляции по Спирмену ) | | | | | | | | |
| Трансформационное лидерство | -0,258* | -0.352** | 0.354** | 0.13 | 0.169 | 0.301** | 0.093 | -0.045 |
| Транзакционное лидерство | 0.049 | 0.335** | -0.215 | 0.1 | -0.109 | -0.119 | -0.252* | 0.091 |
| Нетрансакционное | -0.002 | 0.246 | -0.148 | 0.146 | -0.045 | -0.139 | -0.078 | -0.07 |
| ПРИМЕЧАНИЕ: * – различия достоверны при p<0,05; ** – различия достоверны при p<0,01 | | | | | | | | |

В процессе корреляционного анализа была выявлена положительная связь между трансформационным стилем лидерства и такими командными ролями как «формирователь» («навигатора») и «эксперт» («оценщика»). Чем более выражена роль «формирователя» («навигатора») и «эксперта» («оценщика»), тем более выражена склонность к трансформационному лидерству у участника проектной команды. Данные результаты подтверждаются исследованиями, где выявили, что чаще склонны считать своих руководителей «трансформационными» люди с более высокими показателями самоэффективности, экстраверсии и сознательности, более зрелые и инициативные, склонные к критическому мышлению [2]. Содержательные характеристики ролей «формирователь» («навигатора») и «эксперт» («оценщика») определяются личностными особенностями.

Выявлена отрицательная связь между трансформационным стилем лидерства и такими командными ролями как «исполнитель» и «координатор». При выраженности такой характеристики как трансформационное лидерство меньше реализуется роли «исполнителя» и «координатора» («председателя»).

В процессе корреляционного анализа была выявлена положительная связь между транзакционным стилем лидерства и командной ролью «координатор». При доминирующих ролевых функциях «координатора» существует склонность к трансформационному лидерству у участника проектной команды.

Выявлена отрицательная связь между транзакционным стилем лидерства и командной ролью «коллективист». При доминирующей роли «коллективиста» менее выражен транзакционный стиль лидерства.

В рамках исследования была использована дополняющая методика «Диагностика стиля руководства» Л.А. Журавлева. Корреляционный анализ показал, что существует положительная связь между директивным стилем руководства и командными ролями «координатор» («председатель») и отрицательная связь между директивным стилем руководства и командными ролями «формирователь» и «эксперт». Доминирующая роль «координатор» согласовывается с директивным стилем руководства, данный стиль и ролевая функция определяются чертами как уверенностью, зрелостью, склонность к организации и координации работы в коллективе, субъективностью в оценке. «Эксперт» и «формирователь» роли характеризующиеся независимостью и самостоятельностью, характерен творческий подход, способность к сотрудничеству, что не характерно для директивного стиля руководства.

Таблица 3

**Взаимосвязь стиля руководства и командных ролей**

| Роли / Стиль руководства | Исполнитель / Работник | Координатор / Председатель | Формирователь / Навигатор | Генератор идей / Мыслитель | Исследователь / Разведчик | Эксперт (Оценщик | Коллектив Тивист / Миротворец | Доводчик |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Директивный | 0.007 | 0.359** | -0.273* | -0.069 | -0.128 | -0.271* | -0.063 | -0.022 |
| Коллегиальный | -0.058 | -0.339** | 0.157 | 0.039 | 0.131 | 0.236 | 0.125 | 0.151 |
| Попустительский | 0.06 | 0.42 | -0.097 | 0.037 | -0.001 | .-0.202 | -0.072 | -0.271* |
| Примечания: * – различия достоверны при p<0,05; ** – различия достоверны при p<0,01 | | | | | | | | |

Коллегиальный стиль руководство имеет отрицательную связь с командной ролью «координатор» («председатель»), то есть при доминировании роли «координатор» менее всего проявляется склонность к коллегиальному стилю руководства. Обнаружилась отрицательная корреляционная связь между попустительским стилем руководства и ролью «доводчик», что указывает на, что при склонности к данной роли менее всего выражен попустительский стиль руководства.

Анализ корреляционных связей между стилем лидерства стилем руководства представлен в табл. 4.

Таблица 4

**Взаимосвязь между стилем лидерства и стилем руководства (по всей выборке испытуемых)**

| Стиль лидерства | Стиль руководства | | |
|---|---|---|---|
| | Директивный | Коллегиальный | Попустительский |
| Трансформационное лидерство | -0,72** | 0.683** | -0.666** |
| Транзакционное лидерство | 0, 61** | -0.613** | 0.559** |
| Не-транзакционное | 0.569** | -0.626** | 0.552** |
| ПРИМЕЧАНИЕ: * – различия достоверны при p<0,05; ** – различия достоверны при p<0,01 | | | |

Выявлены положительные связи между трансформационным стилем лидерства и коллегиальным стилем руководства, транзакционным стилем лидерства и директивным, и попустительским стилем руководства. Существует положительная связь между не-транзакционным стилем лидерства и директивным / попустительским стилем руководства.

Выявлены отрицательные связи между трансформационным стилем лидерства и директивным, а также попустительским стилем руководства. Для трансформационного стиля более свойственны действия, связанные с идейным влиянием, мотивированием, интеллектуальным стимулированием и индивидуальным подходом, что не соответствует поведенческой и содержательной составляющей директивного и попустительского стиля руководства.

И наоборот положительная связь между транзакционным лидерством и директивным / попустительским стилем руководства определяется общими поведенческими и содержательными составляющими этих стилей. И отрицательная корреляционная связь транзакционного стиля лидер-

ства с коллегиальным стилем руководства. При директивном стиле руководства проектной командой в большинстве случаев стиль лидерства руководителя транзакционный, т.е. направленный на управление участниками проектной команды, который опирается на использование подкреплений (зависимых вознаграждений). При транзакционном стиле лидер занимает позицию «контролёра», отслеживающего выполнение, отсутствие ошибок, дает мало свободы действия своим подчиненным.

При коллегиальном типе руководства стиль лидерства в проектной команде преимущественно трансформационный, который характеризуется проявлением исключительной работоспособности, настойчивости и целеустремленности. Трансформационные лидеры мотивируют и вдохновляют коллег, последовательно развивают потенциал путем создания новых возможностей, обучения и уделяют внимание потребностям участников проектной команде.

Таким образом, полученные данные указывают на схожие характеристики коллегиального стиля руководства и трансформационного лидерства, а директивного стиля руководства с транзакционным лидерством. Участники с попустительским стилем руководства соотносятся с описанием «нетранзакционным» типом лидерства и в данной выборке не представлены.

Результаты исследования могут использоваться руководителями образовательных и event-организаций в качестве прогнозной базы по повышению эффективности проектных команд.

**Литература**

1. Бодалев А.А. Психология личности. М.: Изд-во МГУ, 1988. 187с.
2. Белбин М.Р. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М.: Изд-во Hippo, 2003. 315с.
3. Балабанова Е.С., Деминская В.Э. Руководитель как трансформационный лидер: роль личностных качеств и управленческих практик // Российский журнал менеджмента. 2017. № 3.

**References**

1. Bodalev A.A. Psihologiya lichnosti. M.: Izd-vo MGU, 1988. 187s.
2. Belbin M.R. Komandy menedzherov. Sekrety uspekha i prichiny neudach. M.: Izd-vo Hippo, 2003. 315s.
3. Balabanova E.S., Deminskaya V.E. Rukovoditel' kak transformacionnyj lider: rol' lichnostnyh kachestv i upravlencheskih praktik. Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2017. № 3.

***Shusharina S.I.,***
***Glushak E.V., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor,***
***Far Eastern Federal University Vladivostok***

## RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ROLE INTERACTION AND LEADERSHIP STYLE OF PROJECT TEAM MEMBERS

**Abstract:** the article deals with the issue of project team management in the context of role interaction between project participants. The right choice of participants in the project team determines better results in the implementation of the project. When forming a project team, it is important to take into account the personal characteristics of participants, dominant roles, and a tendency to a particular style of leadership. The authors of the article conducted a study of the relationship between role interaction and leadership style of project team members, which was attended by 62 participants of project teams in educational and event organizations. The results of the study revealed positive correlations between the transformational leadership style and such team roles as “shaper” and “expert”, between the transactional leadership style and the team role of “coordinator”. A negative relationship was found between the transactional leadership style and the team role of “collectivist’. With the dominant role of the “collectivist”, the transactional style of leadership is less expressed. Additionally, the relationship between leadership styles and managemet styles is confirmed. The empirical data obtained indicate similar characteristics of collegial leadership style and transformational leadership, and directive leadership style with transactional leadership. The main conclusions of the study can be used by managers of organizations when forming project teams.

**Keywords:** role, role interaction, leadership, leadership style, management style, project teams