

ИСТОЧНИКИ

1. Planning the portfolio of activities for 2016 [Electronic resource] // IPMA. – Mode of access: <https://www.ipma.world/planning-the-portfolio-of-activities-for-2016>. – Date of access: 26.09.2018.
2. What is Product Roadmapping? [Electronic resource] // Product Plan. – Mode of access: <https://www.productplan.com/roadmapping/> – Date of access: 23.10.2018.
3. Roadmapping [Electronic resource] // Planisware. – Mode of access: <https://www.planisware.com/glossary/roadmapping> – Date of access: 23.10.2018.
4. Руководство к своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВoK®) / Ин-т упр. проектами. – 5-е изд. – М. : Олимп-Бизнес, 2014. – 590 с.
5. The standard for program management / Project Management Inst. – Newtown Square : Project Management Inst., 2006. – XIII, 109 p.
6. The standard for portfolio management / Project Management Inst. – Newtown Square : Project Management Inst., 2006. – 79 p.
7. PMI’s pulse of the profession in-depth report: the impact of PMOs on strategy implementation [Electronic resource] // Project Management Institute. – Mode of access: <https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/learning/thought-leadership/pulse/pmo-frameworks.pdf>. – Date of access: 14.09.2018.

ДИНАМИКА ГРУППОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОМАНДЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА

к.т.н., профессор Лукьянов Д.В.,¹ к.т.н., доцент Колесников А.Е.², к.т.н. Олех Т.М.²

¹Белорусский национальный технический университет;

²Одесский национальный политехнический университет

¹Беларусь, Минск; ²Украина, Одесса

akoles@gmail.com

При управлении образовательной деятельностью, в разрезе проведения обучения, как реализации портфеля проектов важным является понимание групповой динамики формирования групп обучающихся. Основной идеей является возможность повышения эффективности образовательного процесса при управлении групповой динамикой студенческой группы (согласно стадий развития группы, предложенных К.Левиным), начиная с момента её формирования и проведения через всю дальнейшую программу обучения в рамках выбранной специальности

Ключевые слова: теория поля К.Левина, динамическое лидерство, образовательный процесс

Введение. В работе любого образовательного учреждения, согласно существующего стандарта ISO 10015, присутствуют следующие 4 стадии процесса обучения [1]:

1. определение потребностей в обучении;

2. проектирование (разработка) и планирование обучения;
3. проведение обучения;
4. оценка результатов обучения.

Решение задач, относящихся к каждому из представленных подпроцессов, является необходимым условием обеспечения качественного образовательного процесса в целом.

Но, в отличие от предприятий, планирующих обучение своих сотрудников исходя из конкретной необходимости, заключающейся в том числе в понимании целевых групп, которые могут включать в себя уже сложившиеся коллективы со сложившимися внутренними отношениями, ВУЗы в большинстве случаев имеют дело со «сборными» группами обучающихся, которые ранее никогда между собой не взаимодействовали. С этой точки зрения, вопросы управления групповой динамикой развития таких «сборных» групп и преобразование их в эффективно работающие «проектные команды», могут стать ключевыми в обеспечении качества всего образовательного процесса в целом.

С другой стороны, в быстроизменяющемся мире, необходимо, как минимум, уметь быстро адаптироваться к изменениям. В идеале — нужно уметь управлять изменениями и принимать решения в условиях неопределенности, а в случае ошибки — вносить коррективы. Касательно образовательного процесса — это означает вызов всей системе образования — начиная от необходимости «на лету» изменять содержание учебных программ, и, заканчивая, требованиями к специалистам и специальностям. Если рассматривать основных участников образовательного процесса — студентов, то нужно использовать новые методы их формирования и управления динамикой групп обучающихся.

Цель работы. Целью исследования является анализ сложившихся подходов к определению таких понятий как «группа», «групповая динамика», «ролевые модели» в группах, выявить возможные параллели с существующей практикой управления человеческими ресурсами в управлении проектами.

Основная часть работы. В социальной психологии [2] группу принято считать наиболее важной единицей социологического анализа при изучении организационного поведения. Термин «группа» можно трактовать по-разному. Одно из определений утверждает, что если в организации существует группа, то её члены: имеют мотивацию для присоединения к группе; воспринимают группу как единый союз взаимодействия; в разной степени участвуют в групповых процессах (т.е. одни люди отдают группе больше времени и энергии, чем другие) и достигают соглашений и выявляют разногласия, осуществляя различные формы взаимодействия [2].

С другой стороны, в литературе не существует единого определения для понятия «группа», и, соответственно, нет единого определения термина «групповая динамика» (group dynamics). Можно выделить три основные «точки зрения» на то, что считать «групповой динамикой» [3]:

1. Групповая динамика описывает, как должна быть организована группа и как ею управлять. Взаимодействие основывается на демократическом лидерстве, участии членов, всеобъемлющем сотрудничестве.

2. Групповая динамика состоит из набора техник, или методик – ролевой тренинг, «мозговой штурм», группы встреч, группы без лидера, групповая терапия, тренинги сензитивности, построение команд, трансактный анализ, «окно Джохари».

3. Групповая динамика рассматривается с точки зрения внутренней природы групп (концепция К.Левина). Для данной концепции важны формирование групп, структура, происходящие в группе процессы, функционирование и влияние на отдельных членов, а также на другие группы и организацию в целом.

Групповая динамика изучает взаимосвязи и силы, действующие между членами группы в рамках социальной ситуации. Исследования, практика и обучение, относящиеся к групповой динамике, в настоящий момент находятся в состоянии стремительного развития. Выводы из исследований групповой динамики косвенно способствующих лучшему пониманию «организационного поведения», позволяют отметить, что группы оказывают позитивное воздействие как на индивидуальную эффективность работника (помогают узнать организацию и самого себя, приобрести новые навыки, получить вознаграждение, недоступное индивиду, удовлетворить важные социальные потребности), так и на эффективность всей организации (рост числа идей и навыков, совершенствование методов принятия решений и контроля, а также облегчение протекающих изменений и повышение стабильности организации)

Выводы. Таким образом, на основе обзора различных подходов, можно выделить следующие составляющие «групповой динамики» применительно к деятельности временных команд — будь то проектные команды, сформированные для достижения конкретных результатов в привязке к деятельности организации либо проектные команды научно-исследовательских организаций (научные коллективы и «школы»). С точки зрения повышения эффективности деятельности таких групп можно отметить следующее: необходимо понимать, как должна быть организована группа и как ею управлять для повышения вероятности успеха деятельности как уже существующей группы, так и при формировании новых групп.

ИСТОЧНИКИ

1. ГОСТ ISO 10015—2007. Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://gostrf.com/normadata/1/4293834/4293834980.pdf> Дата доступа: 12.09.2018

2. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л., 1986.

3. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой; [сост., пер. с нем. и англ. яз. и науч. ред. Д. А. Леонтьева, Е. Ю. Патяевой]. — М.: Смысл, 2001.

4. Характеристика понятия групповая динамика [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://docpsy.ru/lektcii/sotsialnaya-psikhologiya/1537-harakteristika-ponjatija-grupprovaja-dinamika-i-suschnost-ee-mehanizma.html> Дата доступа: 12.03.2017