

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ У КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА

METHODS OF DEVELOPING TEAMWORK SKILLS IN MILITARY UNIVERSITY CADETS

V. Simonenko

Summary: The article examines the concepts of «team», «team building», «team work», «teamwork». The main differences between a group and a team are identified. The need to develop teamwork skills in military university cadets as future officers is substantiated. Approaches and methods for developing teamwork skills in military university cadets are proposed.

Keywords: team, teamwork, teamwork skills, cadets, development methods.

Симоненко Валерий Валерьевич

Преподаватель, Краснодарское высшее военное
авиационное училище летчиков
им. Героя Советского Союза А.К. Серова
Simonenko.ru@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены понятия «команда», «командообразование», «работа команды», «командная работа». Выявлены основные различия между группой и командой. Обоснована необходимость развития навыков командной работы у курсантов военного вуза, как будущих офицеров. Предложены подходы и методы развития навыков командной работы у курсантов военного вуза.

Ключевые слова: команда, командная работа, навыки командной работы, курсанты, методы развития.

В настоящее время, когда профессиональные связи трансформируются, возрастает технологичность всех процессов, характер трудовых отношений и межличностного взаимодействия претерпевает значительные изменения, также возрастают и требования к человеку как активному участнику профессиональной деятельности и социальных процессов. В такой динамичной среде, по мнению Л.А. Саенко, Е.В. Смирновой, Т.В. Поштаревой [3], умение работать в команде становится одним из наиболее важных навыков деловой коммуникации. В.В. Макарова [1] отмечает, что среди наиболее важных личностных качеств, необходимых для успешной адаптации и развития, можно выделить способность эффективно взаимодействовать в команде.

Согласно мнению М.В. Рыгаловой [2], Л.А. Саенко, Г.Н. Соломатиной [4] команда – это не просто группа людей, а сообщество, объединенное общей целью, стремящееся к достижению поставленной цели посредством координации усилий и оптимального использования имеющихся ресурсов. Курсантская группа, представляющая собой потенциальную команду на протяжении нескольких лет обучения, является идеальной платформой для формирования и развития навыков командной работы, предоставляя участникам возможность на практике освоить принципы эффективного взаимодействия.

Под командной работой, согласно определению М.В. Рыгаловой [2], понимается система четких действий, ролей, установленных правил, ответственности и дисциплины. Автор отмечает, что главное – это синергия, возникающая благодаря объединению усилий всех членов команды. В командной работе каждый участник, как часть сложного механизма, вносит свой вклад в достижение общей цели.

Эффективная командная работа позволяет не только оптимизировать рабочий процесс, но и значительно повысить его результативность. Различный взгляд на поставленную задачу, различный уровень сформированности компетенций и наличие индивидуального опыта, все это вместе позволяет находить нестандартные подходы к достижению цели.

На основе исследований Л.А. Саенко, Е.В. Смирновой, Т.В. Поштаревой [3], Г.Н. Соломатиной [4] выявлены основные различия между группой и командой (табл. 1).

Курсанты военного вуза, как будущие офицеры, должны обладать навыками командной работы, уметь организовать командную работу в своих подразделениях. К навыкам командной работы курсантов нами отнесены следующее показатели:

1. способность к определению главных целей и задач; умение планировать работу как команды в целом, так и индивидуально каждого участника; видеть и понимать вклад каждого члена команды в общий результат;
2. умение правильно распределять задания (роли и функции) всем участникам команды, учитывая их индивидуальные когнитивные способности, опыт, психологические особенности, с учетом возможного потенциала и креативного мышления;
3. умение создать благоприятную психологическую атмосферу, где будут доминировать взаимопонимание, поддержка, сотрудничество, что способствует с одной стороны – комфортной работе, а с другой стороны – пониманию каждым членом команды своей сопричастности и ответственности за общее дело;

Таблица 1.

Основные различия между группой и командой.

Критерий	Группа	Команда
Цель	Создана случайно (на одном из занятий, для решения задания) или создана согласно общим интересам	Создается для совместной работы на длительное время, нацелена на решение конкретной задачи
Структура	Чаще всего – неформальная, отсутствует четкое распределение ролей и обязанностей	Выделяется четкая структура (роль и задачи каждого участника), группа оформлена по формальным признакам
Взаимодействие	Поверхностное, случайное – в определенный период (например, на одном из занятий)	Целенаправленное, активное, осуществляемое как на занятиях, так и во внеучебной работе
Ответственность	Мало проявляется, чаще индивидуальная. Некоторые члены группы вообще не чувствуют ответственности, «отсиживаются», не принимают должного участия в работе	Коллегиальная ответственность. Каждый несет ответственность за свой участок работы.
Продолжительность	Может быть краткая или долгосрочная (зависит от внешних факторов, например, на период длительности какой-либо учебной дисциплины (семестр))	Зависит от целей и задач проекта (задания), обычно длительный срок. Команда может и дальше выполнять задания совместно
Вовлеченность	Низкая мотивация и заинтересованность, особенно для «случайных» участников	Высокий уровень мотивации, активность всех членов команды, высокая вовлеченность в проблему (задание)
Лидер	Роль лидера слабо выражена, участники проявляют отстраненность	Лидерские позиции обозначены более четко, могут делегироваться в зависимости от нового задания или задачи
Подчиненность	Индивидуальная, подчиненность внешнему управлению (например, преподавателю)	Внутренняя подчиненность, внешняя подчиненность (на уровне руководителя команды)
Общение	Общение внутри группы исключительно на момент решения поставленной задачи	Общение более тесное, как в период решения задачи (коллегиальность решений), так и во вне учебной работы

4. обладание навыками эффективной коммуникации: умение слушать и слышать каждого участника; поиск компромиссов; способность к деловой аргументации; обладание навыками урегулирования и профилактики конфликтов в команде;
5. способность и готовность к контролю не только своих действий, но всей деятельности команды, ответственное отношение к поставленным задачам;
6. проявление собственной инициативы, поддержание инициативы команды; готовность к риску при использовании нестандартных решений;
7. потребность в саморазвитии, стимулирование команду к профессиональному и личностному развитию.

Среди основных подходов к формированию сплоченных и продуктивных команд (среди курсантов военного вуза) можно выделить следующие: team building (тимбилдинг); team design (тимдизайн); reteaming (ретиминг); team forcing (тимфорсинг) [5].

1. Team building (тимбилдинг) – подход на основе эмоциональной сплоченности. Особенности подхода: тимбилдинг направлен на создание прочных межличностных связей и укрепление эмоциональной сплоченности между членами команды; в основе подхода лежит идея о том, что люди, которые чувствуют себя комфортно и доверяют друг другу, работают более эффективно. Цели тимбилдинга: 1) улучшение коммуникации и взаи-

модействия между членами команды; 2) создание атмосферы доверия и взаимоподдержки; 3) повышение уровня мотивации и вовлеченности в работу; 4) укрепление командного духа и чувства принадлежности. Методы тимбилдинга: организация совместных мероприятий и тренингов; проведение игр и упражнений.

2. Team design (тимдизайн) – ролевой подход. Особенности подхода: тимдизайн предполагает формирование команды на основе четкого распределения ролей и ответственности между ее членами; акцент делается на том, чтобы каждый член команды выполнял ту роль, в которой он наиболее компетентен и может внести максимальный вклад в достижение общей цели. Цели тимдизайна: 1) оптимизация структуры команды и распределение ролей в соответствии с компетенциями и опытом участников; 2) повышение эффективности работы команды за счет распределения ответственности каждого; 3) улучшение координации и взаимодействия между членами команды; 4) создание условий для максимальной реализации потенциала каждого участника. Методы тимдизайна: анализ задач; оценка компетенций; распределение зон ответственности; разработка должностных инструкций; тренинги и семинары; мониторинг эффективности работы команды.

3. Reteaming (ретиминг) – проблемно-ориентированный подход. Особенности подхода: ретиминг ориентирован на решение конкретных проблем, возникающих

в команде; выявление причин появления проблем, разработка и реализация плана действий по их устранению; ретиминг может включать в себя изменение структуры команды, перераспределение ролей, обучение новым навыкам. Цели ретиминга: 1) выявление и устранение проблем, препятствующих эффективной работе команды; 2) улучшение коммуникации и взаимодействия между членами команды; 3) повышение уровня мотивации и вовлеченности в работу; 4) создание условий для повышения эффективности работы команды в целом. Методы ретиминга: диагностика проблем (опрос, интервью, наблюдение); планирование действий по устранению проблем; тренинги, семинары; изменение структуры команды; перераспределение ролей.

4. Team forcing (тимфорсинг) – динамический подход. Особенности подхода: тимфорсинг ориентирован на создание динамичной и адаптивной команды, способ-

ной быстро реагировать на изменения внешней среды; предполагает постоянное обучение и развитие членов команды, готовность к изменениям в структуре команды. Цели тимфорсинга: 1) создание динамичной и адаптивной команды; 2) повышение уровня компетенций и знаний членов команды; 3) развитие лидерских качеств и умения работать совместно; 4) создание культуры постоянного обучения и развития. Методы тимфорсинга: тренинги и семинары по развитию компетенций; система ротации должностей; обмен знаниями и опытом; поощрение инициативы и творчества; обратная связь.

Таким образом, выбор методов развития команды зависит от уровня сплоченности команды, возникающих проблем в команде, нацеленности членов команды на результат. Стоит отметить, что навыки работы в команде важны для военнослужащих, а их развитие необходимо проводить еще в период обучения в вузе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Макарова В.В. Совместное лидерство как форма командообразования / В.В. Макарова // Социальные и экономические системы. – 2025. – № 2(64). – С. 188–203.
2. Рыгалова М.В. Тренинг как метод формирования навыков командной работы (в процессе преподавания дисциплины «Командная работа и лидерство») / М.В. Рыгалова // Ползуновский альманах. – 2022. – № 3. – С. 46–49.
3. Саенко Л.А. Педагогические технологии и психология делового общения / Л.А. Саенко, Е.В. Смирнова, Т.В. Поштарева. – Ставрополь: СКСИ, 2024. – 148 с.
4. Саенко Л.А. Технология наставничества в системе поддержки молодого специалиста педагогического профиля / Л.А. Саенко, Г.Н. Соломатина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2023. – № 5(98). – С. 228–234.
5. Саенко Л.А. Конфликтология / Л.А. Саенко. – Ставрополь: Северо-Кавказский социальный институт, 2020. – 104 с.

© Симоненко Валерий Валерьевич (Simonenko.ru@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»