

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Баранчугова Т.А. Диагностика преобладающих управленческих ролей в студенческом коллективе методом «Колесо команды» марджерисона-маккена // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2016. – № 11 (декабрь). – АРТ 129-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

### **РУБРИКА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 316.35**

**Баранчугова Татьяна Алексеевна**

студентка 1 курса, кафедра «Менеджмент и маркетинг»

*Научный руководитель:* Барчукова Т.А., старший преподаватель  
кафедры "Менеджмент и маркетинг"

Челябинского филиала Финансового университета  
при Правительстве РФ

г. Челябинск, Российская Федерация

e-mail: [baranchugova\\_tanya98@mail.ru](mailto:baranchugova_tanya98@mail.ru)

### **ДИАГНОСТИКА ПРЕОБЛАДАЮЩИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РОЛЕЙ В СТУДЕНЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ МЕТОДОМ «КОЛЕСО КОМАНДЫ» МАРДЖЕРИСОНА-МАККЕНА**

*Аннотация:* в работе представлен анализ модели командных ролей «Колеса команды» Марджерисона–МакКена и результаты тестирования, проведенного среди студентов Челябинского филиала Финансового университета с целью определения преобладающих управленческих ролей в студенческом коллективе. Проведенный анализ позволил сформулировать ряд мер по стимулированию развития у студентов предрасположенностей к отдельным ролям в коллективе.

*Ключевые слова:* командные роли, «Колесо команды», студенческий коллектив.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

**Baranchugova Tanya**

1st year student, Department of "Management and Marketing"

*Supervisor:* Barchukova T.A., senior lecturer

Department of "Management and Marketing"

Chelyabinsk branch of the Financial University

under the Government of the Russian Federation

Chelyabinsk, Russian Federation

e-mail: [baranchugova\\_tanya98@mail.ru](mailto:baranchugova_tanya98@mail.ru)

**DIAGNOSIS OF PREDOMINANT management roles in student groups  
METHOD "WHEEL COMMANDS 'MARDZHERISONA-McCoy**

*Abstract:* This paper presents an analysis of models of team roles' Team Wheels "Mardzherisona-McKenna and test results, conducted among students of the Chelyabinsk branch of the University of Finance to determine the prevailing managerial roles in the student team. The analysis allowed to formulate a number of measures to stimulate the development of students' predispositions to specific roles in the team.

*Keywords:* team roles, "Team Wheel", the student team.

Для успешной работы любого коллектива необходимо грамотное распределение задач. Одна из наиболее известных моделей - «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна – может помочь в этой деятельности. Главное преимущество модели Марджерисона – МакКена – наличие развитого диагностического материала. Она помогает анализировать типы задач, решаемых командой. На ее основе выявляется эффективность работы каждого сотрудника.

Цель исследования – на основе анализа предрасположенностей к определенным ролям студентов Финансового Университета согласно модели

«Колеса команды» Марджерисона – МакКенна предложить меры по стимулированию дальнейшего развития их способностей к ролям.

Методы исследования: терминологический анализ основных понятий темы, сравнительный анализ, анкетирование по теме: «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна, статистический анализ.

Бизнес генерирует спрос на команды. Они необходимы для успешной деятельности любого предприятия в современном мире.

Сегодня директора компаний часто в подборе сотрудников используют устаревший шаблон: занимаются клонированием похожих друг на друга людей. При этом забывают, что различие – главное условие развития организации. Конфликты в командах, повышенный риск принятия ошибочных решений – одна из главных проблем директоров организаций. Причина – незнание способов комплектации групп по личностным качествам. Опора исключительно на профессионализм не является гарантом того, что сотрудники смогут найти наилучшее решение задачи.

Прежде чем писать о командных ролях, целесообразно привести определение команды.

Команда – это группа людей, объединенная общей целью, этикой и атрибутикой, то есть имеющая особенные черты, отличающие ее от других [2].

Командная роль – это модель поведения, которая отражает способ выполнения работы человеком, его функциональное место в команде [3].

При неправильно принятой роли деятельность компании будет безуспешной. Ведь если одно звено не будет функционировать в должной мере, то команда не достигнет цели.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что самое важное для управляющего – правильно выбрать роль для сотрудника.

В современном мире существует множество концепций командных ролей. Рассмотрим одну из самых известных - «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна (1991).

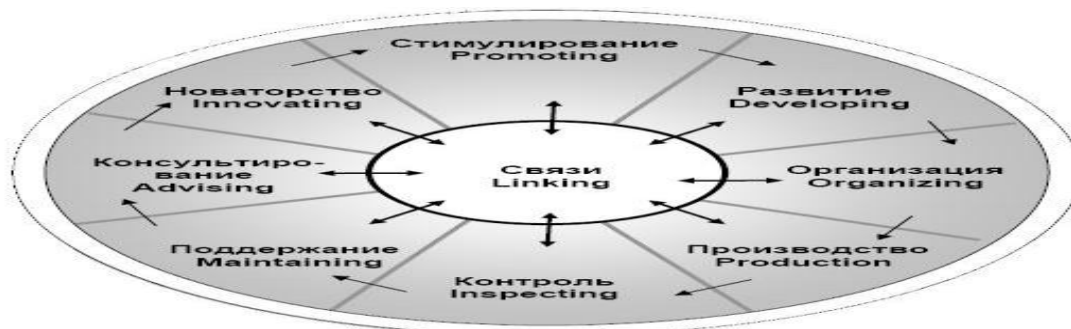


Рисунок 1. «Колесо команды» Марджерисона–МакКенна

Символически модель представлена в виде колеса с восемью сегментами и сердцевиной (рис.1). В соответствии с этими восемью сегментами фиксируются восемь рабочих ролей и одна координирующая.

Первая роль - консультирование (Advising). Командная роль: «Докладчик-консультант». Рабочая функция: работа с информацией. Характерные черты: спокойный, рассудительный, избегает конфликтные ситуации. Лишь 3% населения предрасположены к данной роли.

Вторая роль - новаторство (Innovating). Командная роль: «Новатор-разработчик». Рабочие функции: выдвижение новых идей. Характерные черты: творческая личность, часто рассеян, может быть непонят окружающими. Исследования показали, что 10% населения соответствуют этой роли.

Третья роль - стимулирование (Promotion). Командная роль: «Исследователь - промоутер». Рабочие функции: установление контактов, создание имиджа, представительские функции на всех уровнях. Характерные черты: энергичен, многофункционален, коммуникабелен, обладает навыками убеждения. Данная роль характерна для 10% населения.

Четвертая роль - развитие (Developing). Командная роль: «Специалист по оценке и развитию». Рабочие функции: проектирование, анализ закупок, испытание продукции, разработка новых путей развития, реорганизация. Характерные черты: склонен к проектной деятельности, грамотно подмечает все нюансы, внимательно анализирует идею, прежде чем осуществить. Эта роль больше распространена, чем предыдущая, ей соответствует 17% населения [1].

Пятая роль - организация (Organizing). Командная роль: «координатор-организатор». Рабочие функции: контроль над выполнением плана, решение проблем, мешающих его выполнению. Характерные черты: легко и быстро принимает решения, быстро преодолевает конфликты, концентрируется на сроках. Эта роль самая распространенная среди населения - 25% его состава.

Шестая роль - производство (Producing). Командная роль: «Специалист по производству и доработке». Рабочие функции: разработка и реализация методов, позволяющих людям осуществлять регулярную деятельность. Характерные черты: рационален, четко следует плану, усидчив, нуждается в четкой инструкции. Незначительно уступает роли «организация» - 24% людей.

Седьмая роль - контроль (Inspecting). Командная роль: «инспектор-контролер». Рабочие функции: проверка качества продукции и выполнения работ другими участниками системы. Характерные черты: самостоятельный, беспокоится по мелочам, стремится получить наилучший результат. Согласно исследованиям, данная роль характерна для 8% населения.

Восьмая роль - поддержание (Maintaining). Командная роль: «Специалист по поддержанию достигнутого уровня». Рабочая функции: обеспечение стабильности связей, психологическое регулирование отношений в коллективе. Характерные черты: деятельность строит

соответствии с личными принципами, лучше всего проявляет себя в сферах деятельности, связанных с заботой. Самая редкая роль, характерна лишь для 2% населения [1].

Девятая роль - связи (Linking). Командная роль может быть характерна для любого участника команды. Рабочие функции: развитие коллектива, распределение обязанностей, делегирование полномочий.

Главное преимущество модели Марджерисона – МакКена – наличие развитого диагностического материала. На его основе выявляется эффективность работы каждого сотрудника.

Для диагностики используются различные опросные методики (Приложение А). В ходе таких обсуждений членов команды просят оценить качество решения командой тех или иных задач. В результате, команда выявляет эффективно и неэффективно выполняющиеся функции. В случае неэффективного исполнения происходит перераспределение командной роли.

Перераспределение ролей происходит согласно предпочтениям. Это минус модели, поскольку можно, например, обладать склонностью к типу задач «развитие», но не обладать для этого креативностью. Однако предполагается, что команда урегулирует дисбаланс через оценку результатов деятельности. Сотрудник, исполняющий определенную роль, будет заменен или обучен.

Мы поставили цель выяснить преобладающие склонности к отдельным управленческим ролям среди студентов 1-го курса Челябинского филиала Финансового Университета при Правительстве РФ.

Была составлена анкета и проведен письменный опрос по методике «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна (Приложение В).

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

Во-первых, мы выяснили черты характера, соответствующие каждой конкретной управленческой роли, преобладающие среди студентов.

Итоги опроса по данной проблеме отражены в таблице 1.

Опрос показал следующее: самые распространенные роли среди студентов (по чертам характера) – стимулирование и консультирование, самые не распространенные роли среди студентов (по чертам характера) – новаторство и развитие.

На основании данного опроса мы можем сделать вывод, что студенты по своему характеру не готовы предлагать новые идеи. Им больше подойдет стимулирование выполнения задач, консультирование по ним.

Таблица 1. Результаты ответов на вопрос: «Какой вариант ответа больше всего соответствует вашим чертам характера»

Командная роль	Виды ответов	Кол-во ответов	Кол-во ответов в %
Консультирование	«спокойный, рассудительный, избегает конфликтные ситуации»	6	28.6
Новаторство	«творческая личность, часто рассеян, невнимателен, может быть не понят окружающими»	0	0
Стимулирование	«энергичен, многофункционален, коммуникабелен, обладает навыками убеждения»	7	33.3
Развитие	«грамотно подмечает все нюансы работы, внимательно анализирует происходящее, прежде чем действовать»	0	0
Организация	«легко и быстро принимает решения, быстро преодолевает конфликты, концентрируется на сроках»	4	19
Производство	«практичен, рационален, четко следует плану, усидчив, нуждается в четкой инструкции»	1	4.8
Контроль	«самостоятельный, идеальный исследователь, эмоционально неустойчив, беспокоится по мелочам, стремится получить наилучший результат из возможных»	2	9.5
Поддержка	«спокойный, свою деятельность строит соответствии с личными принципами, лучше всего проявляет себя в сферах деятельности, связанных с заботой»	1	4.8

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

Во-вторых, мы хотели узнать, к каким видам деятельности в коллективе более склонны студенты.

Итоги опроса по данной проблеме отражены в таблице 2.

Данный опрос показал следующее: студенты больше всего склонны к выполнению роли - стимулирование, самая нежелательная роль для студентов - развитие.

На основании данного опроса мы можем сделать вывод, что студенты не готовы направлять свою деятельность на развитие компании, они больше хотят заниматься стимулированием процесса.

Таблица 2. Результаты ответов на вопрос: «Соответствие командной роли с видом деятельности, который вы более склонны выполнять в коллективе»

Командная роль	Виды ответов	Кол-во ответов (необходимо было проранжировать по увеличению склонности)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Консультирование	«сбор, обработка информации, преподнесение ее коллективу»	6	3	2	2	1	1	2	4
Новаторство	«выдвижение новых идей»	4	4	3	0	2	4	2	2
Стимулирование	«осуществление связи с внешним миром, установление контактов, создание имиджа, представительские функции на всех уровнях»	4	2	1	5	0	0	5	4
Развитие	«проектирование, анализ закупок, испытание продукции, разработка новых путей развития»	5	5	4	3	2	0	1	1
Организация	«контроль над выполнением плана, решение проблем, мешающих выполнению задач»	1	3	3	3	2	4	3	2
Производство	«разработка и реализация методов, позволяющих людям осуществлять деятельность»	1	1	7	2	4	3	3	0
Контроль	«проверка качества продукции и выполнения работ другими участниками системы, избавление команды от ошибок»	0	1	0	4	6	3	4	3
Поддержка	«обеспечение стабильности связей с внешним миром, внутри команды, психологическое регулирование отношений в коллективе»	0	2	1	2	4	6	1	5



Анкетирование позволило выделить самую распространенную командную роль для студентов Челябинского филиала Финансового Университета – стимулирование. Также мы можем заметить, что по необходимым чертам характера роль «консультирование» была на втором месте по распространенности среди студентов, а по желанию заниматься данной деятельностью – на седьмом. Данный результат вполне допустим, поскольку студенты, в силу возрастных особенностей, еще не готовы заниматься серьезной обработкой информации. Но задатки есть, и их следует развивать.

Так как анкетирование показало, что наибольшая часть студентов предрасположена в управлении к стимулированию и консультированию, то предлагаем организовать кружки (клубы), в которых будут развиваться способности студентов.

Например, предлагаем создать в Челябинском филиале Финансового Университета клуб «Начинающий консультант». Его суть заключается в проведении тематических встреч, на которых будут разбираться актуальные вопросы и проблемы работы с информацией в современном мире. Целью клуба является развитие способностей студентов к работе с различными информационными источниками.

Для достижения цели клуба необходимо решить ряд задач:

- заинтересовать студентов данной деятельностью;
- приучить студентов грамотно подбирать информацию;
- обучить способам обработки подобранной информации;
- научить способам грамотного преподнесения информации людям.

Для развития второй управленческой роли среди студентов Челябинского филиала Финансового Университета мы также предлагаем

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

создать специальный клуб. Название, выбранное для данного клуба - «Продвижение и коммуникации». Занятия будут проводиться в форме бизнес-практик, на которых преподаватели и опытные предприниматели будут обучать студентов продвигать продукцию. Данный клуб ставит перед собой следующую цель: развить способности студентов к продвижению продукта.

Задачи руководителей клуба:

-обучить студентов навыкам продвижения товара, рекламы;

-научить начинающих предпринимателей грамотно подбирать спонсоров.

Деятельность данных клубов должна привести к появлению действительно грамотных в своем деле специалистов.

Таким образом, мы проанализировали распределение ролей по «Колесу команды» Марджерисона – МакКена среди студентов Челябинского филиала Финансового Университета. Мы сделали вывод, что стимулирование и консультирование – самые распространенные роли, и предложили создать клубы, направленные на развитие у студентов способностей к данным ролям.

**Список использованной литературы**

1. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 320 с.

2. Коллектив и команда // Файловый архив для студентов StudFiles – 2015. – 3 марта. [электронный ресурс] [http://studopedia.ru/8\\_112262\\_kollektiv-i-komanda.html](http://studopedia.ru/8_112262_kollektiv-i-komanda.html) (дата обращения: 22.11.2016)

3. Командные роли // Сайт организации - Центр активного развития «Абордаж» – 2012. – 26 апреля. [электронный ресурс] [http://abordazh.by/articles/komandnyie\\_rolie/](http://abordazh.by/articles/komandnyie_rolie/) (дата обращения: 22.11.2016)

4. Колесо команды Марджерисона-МакКена // Сайт психологической поддержки – 2016. – 5 сентября. [электронный ресурс] <http://9psy.ru/koleso-komandy-mardzherisona-makkena> (дата обращения: 22.11.2016)

5. Краткий курс лекций по дисциплине «Организационная психология» // Учебные материалы для студентов – 2014. – 8 июля. [электронный ресурс] [http://studme.org/60471/psihologiya/rolevoe\\_raspredelenie\\_komande/](http://studme.org/60471/psihologiya/rolevoe_raspredelenie_komande/) (дата обращения: 22.11.2016)

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

Таблица 1 - Пример бланка-задания для организации группового обсуждения. Инструкция. Необходимо оценить каждый тип задач по своей значимости по 10-балльной шкале и записать результаты в таблицу.

Тип задач	Значимость	Качество решения	Ответственный
Консультирование			
Новаторство			
Стимулирование			
Развитие			
Организация			
Производство			
Контроль			
Поддержание			
Связи			

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**

**Анкетирование по теме: «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна**

**Цель** - определение преобладающих управленческих ролей в студенческом коллективе.

**Задание 1:** выберите один вариант ответа, наиболее соответствующий вашим чертам характера:

- 1.спокойный, рассудительный, избегает конфликтные ситуации.
- 2.творческая личность, часто рассеян, невнимателен, может быть не понят окружающими.
- 3.энергичен, многофункционален, коммуникабелен, обладает навыками убеждения.
- 4.грамотно подмечает все нюансы работы, внимательно анализирует происходящее, прежде чем действовать.
- 5.легко и быстро принимает решения, часто игнорирует интересы окружающих, быстро преодолевает конфликты, концентрируется на сроках, целях, задачах.
- 6.практичен, рационален, четко следует плану, усидчив, нуждается в четкой инструкции.
- 7.самостоятельный, идеальный исследователь, эмоционально неустойчив, беспокоится по мелочам, стремится получить наилучший результат из возможных.
- 8.спокойный, лучше всего проявляет себя в сферах деятельности, связанных с заботой.

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

**Сайт:** [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

**e-mail:** [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

**Задание 2:** проставьте цифры от 1 до 8 в соответствии с видом деятельности, который вы более склонны выполнять в коллективе (8- максимальная склонность):

-сбор, обработка информации, преподнесение ее коллективу.

-выдвижение новых идей.

-осуществление связи с внешним миром, установление контактов, создание имиджа, представительские функции на всех уровнях.

-проектирование, анализ закупок, испытание продукции, разработка новых путей развития.

-контроль за выполнением плана, решение проблем, мешающих выполнению задач.

-разработка и реализация методов, позволяющих людям осуществлять деятельность.

-проверка качества продукции и выполнение работ другими участниками системы, избавление команды от ошибок.

-обеспечение стабильности связей внешним миром, внутри команды, психологическое регулирование отношений в коллективе.

**Дата поступления в редакцию: 09.12.2016 г.**

**Опубликовано: 11.12.2016 г.**

**© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,  
электронный журнал, 2016**

**© Баранчугова Т.А., 2016**