

# Рабочая команда как сетевая структура, индуцирующая единое креативное поле



С позиции сетевого подхода рабочую команду можно считать локальной социально-когнитивной сетью, включенной в общее сетевое взаимодействие. Так В.В. Тарасенко, говоря о сетевом видении общества и человека и рассматривая мыслительную ситуацию как сетевую ситуацию взаимосвязей и взаимовлияний, выдвигает гипотезу о том, что «...массовое сознание — это делокализованный порядок

сети социокультурных взаимодействий. Этот порядок периодически проявляется — локализуется на разных носителях (людях, группах, сообществах)...» [1]. Однако для понимания креативного потенциала рабочей команды, по нашему мнению, указания только на локализацию порядка сети социокультурных взаимодействий явно недостаточно. Анализ креативных моментов командной работы обнаруживает некий над-

сетевой феномен, который авторы назвали *единым креативным полем* [2]. Учет этого феномена может расширить сетевые представления и позволяет подойти к анализу и пониманию когнитивно-креативных процессов группового мышления.

Кроме «единого креативного поля» к базовым представлениям, на которые опираются разработки технологий, конкретных методик и программного обеспечения системного управления работой команд менеджеров, воплощенных в модуле «TeamCreator 2.1» программного комплекса «ТГРП-ЭВРИКА»<sup>1</sup>, относятся:

- 1) осознание того факта, что креативный потенциал командной работы гораздо выше креативности составляющих ее членов;
- 2) наработки **Рэймонда Мерседита Белбина**. Белбин одним из первых предложил составлять команды менеджеров с учетом функций, необходимых для их совместной эффективной работы. Он выделил девять таких функций, которые назвал *командными ролями*, и предложил подбирать на них наиболее подходящих кандидатов с учетом их психологических особенностей и способностей (рис. 1) [3, 4].
- 3) другое представление об устройстве и принципах работы сознания человека. В противоположность «круговой» модели сознания Вильгельма Вундта предложена *эллиптическая модель сознания* (рис. 2).

Эллиптическая модель сознания позволила описывать «раскрепо-

**Михеев Вячеслав Александрович** — научный сотрудник факультета психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.  
**Федотова Марина Александровна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления в машиностроении Государственного университета управления.

**Шевырев Анатолий Викторович** — директор Научно-исследовательского центра креативного мышления Московской академии экономики и права, кандидат экономических наук.

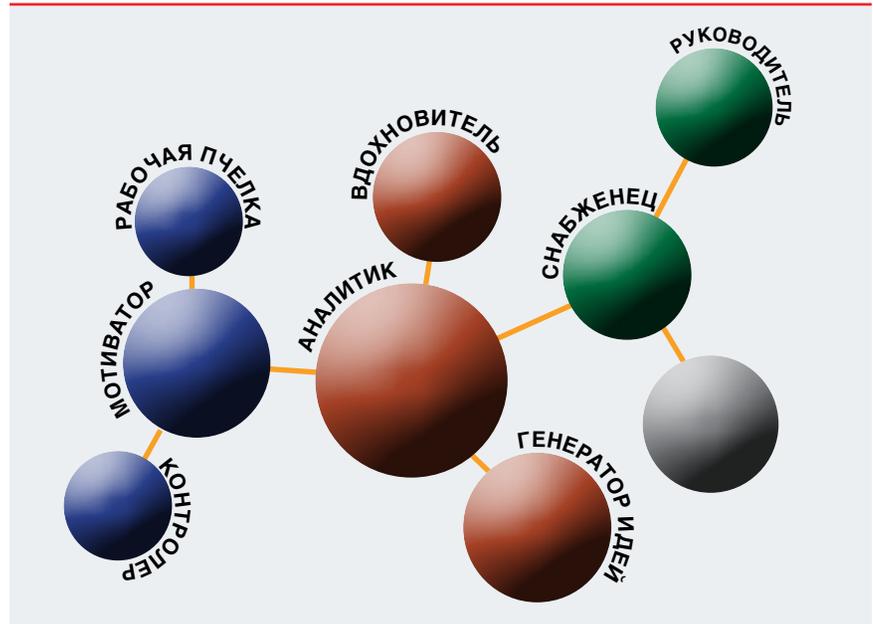
щенное сознание» в ситуациях психотерапевтической практики, межличностного общения и продуктивного усвоения знаний или их понимания. Очевидно, что и процессы межгруппового взаимодействия тоже доступны такому описанию и анализу. Авторы считают, что модель эллиптического сознания дает возможность описывать все коммуникативные процессы, протекающие на разных уровнях социальной организации, а значит, непротиворечиво рассматривать наблюдаемые социальные явления (рис. 3) [5].

Опыт использования модели эллиптического сознания в дальнейшем был распространен на описание ситуаций креативного менеджмента. Авторы, анализируя феномены командного «вдруг»-нахождения эффективных решений, предложили понятие *единого креативного поля*, индуцируемого участниками командной работы (рис. 4) [2].

Рабочую команду можно считать эффективной, если она в приемлемые сроки находит новые, нестандартные решения для трудных проблем. Причем вклад каждого члена команды оказывается оптимальным в соответствии с его командной ролью. Но такая команда представляет собой не

Рисунок 1

### Типы командных ролей



просто сумму входящих в нее членов, что характерно для группы, а является на мета-уровне неким единым организмом. И чтобы быть креативным, мета-сознание этого организма не должно быть фиксированным, зафиксированным на какой-либо одной цели или идее. Говоря иначе, чтобы быть креативным, мета-сознание рабочей команды должно разворачиваться в едином креативном поле, поддержание которого тре-

бует, чтобы хоть кто-то из членов был в состоянии эллиптического сознания, иначе единое креативное поле — продукт «раскрепощенных сознаний» членов команды — исчезнет и креативность прервется.

Итак, индуцировать «креативное поле», как считают авторы, может только эллиптическое двухфокусное сознание (или сознание с большим количеством фокусов).

Рисунок 2

### Эллиптическая модель сознания

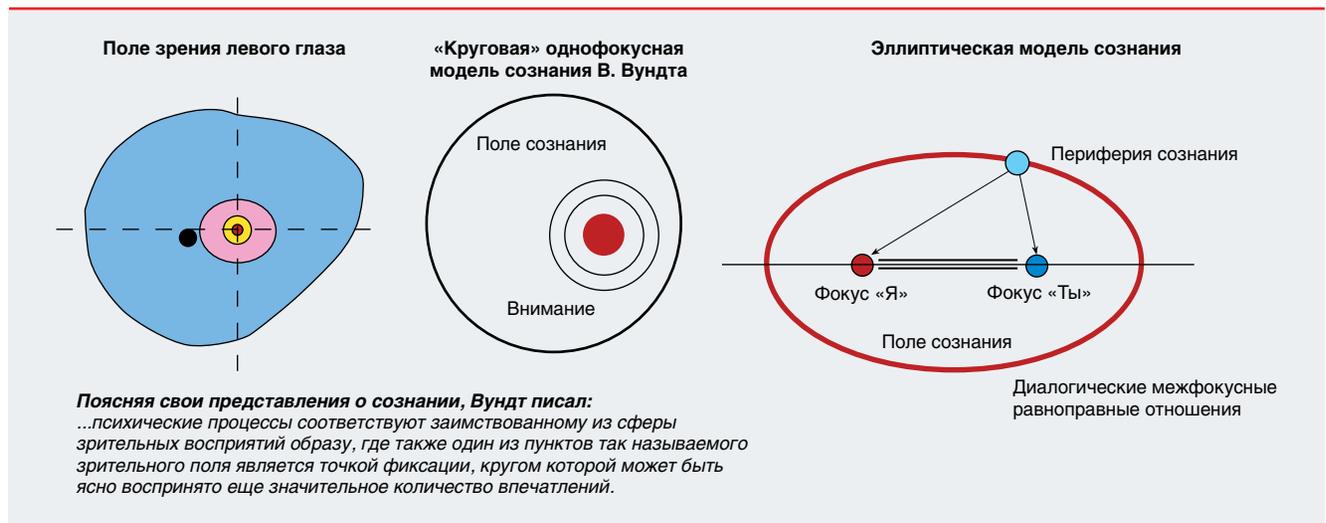


Рисунок 3

Уровни протекания коммуникативных процессов и их моделирование

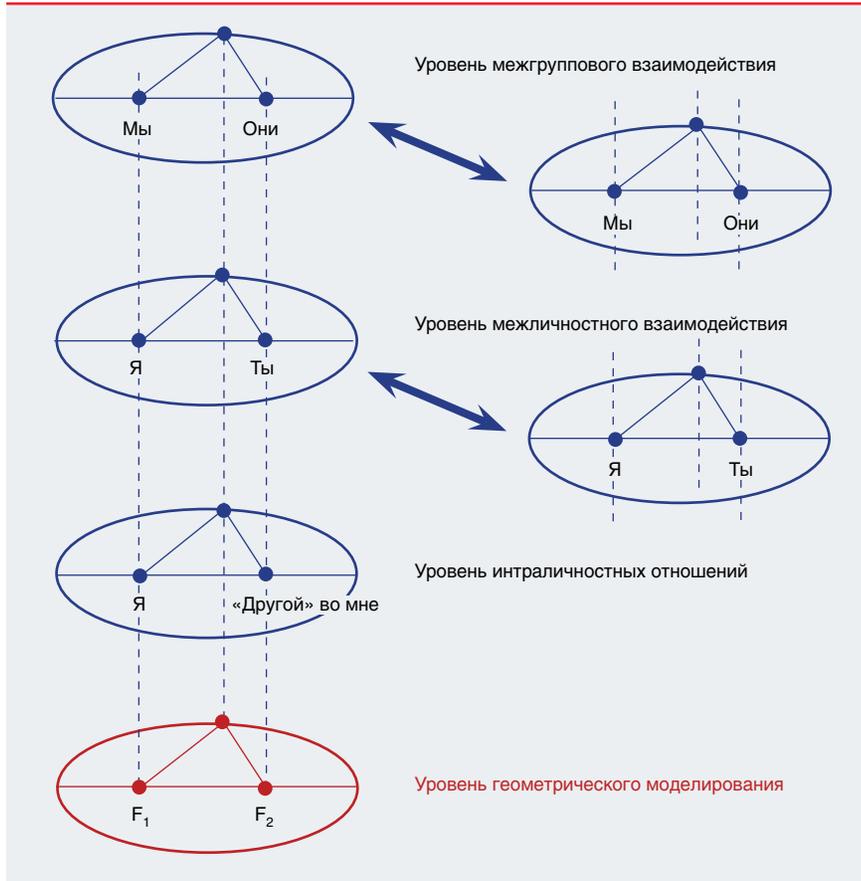
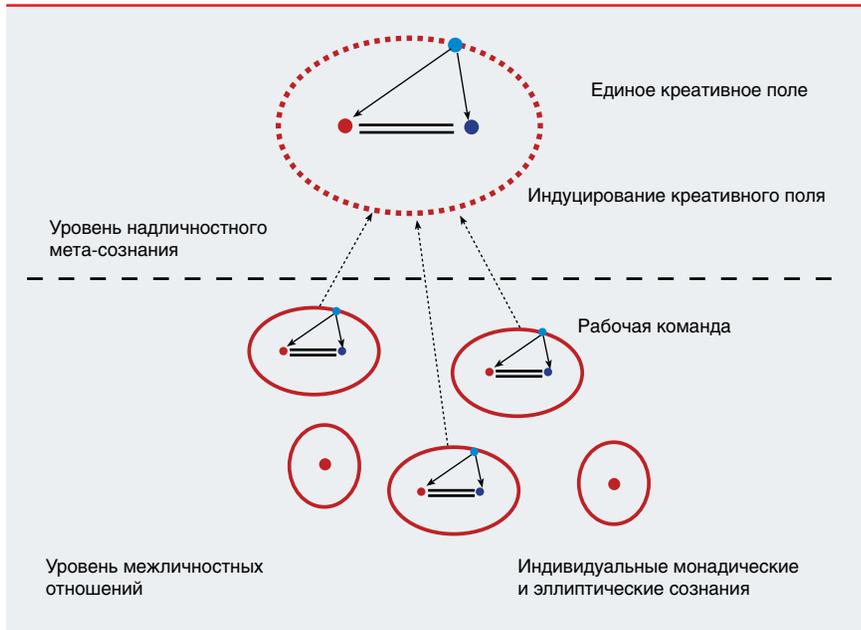


Рисунок 4

Мета-условия командной креативности



Но как отдельному индивиду, входящему в состав команды, спровоцировать и удерживать такое сознание? Техники стимулирования креативности — такие, как «мозговой шторм», часто вызывают у большинства членов команды раскрепощение сознания или, если угодно, «эллипсируют» его. Но это, скорее, стихийный и плохо управляемый процесс. Он может случиться, а может и нет. Могут ли быть найдены более надежные условия возможности вхождения в креативное поле?

Как выяснилось, эллиптическая модель сознания обладает прогностическими свойствами и предсказывает, что для этого нужно. Анализ модельных представлений показывает, что эллиптическое сознание должно возникать всякий раз, когда удастся занять такую точку зрения, которая не понуждала бы предпочесть одну из рассматриваемых альтернатив. Эта точка зрения как бы вынесена за пределы диадических отношений и удерживается в динамическом равновесии относительно вынесения оценочных суждений по альтернативным решениям (выводам, заключениям и т.д.). Стоит только точке зрения съехать в пользу одной из альтернатив, как происходит замыкание и «схлопывание» сознания в его однофокусное состояние. Тогда предпочитаемая альтернатива занимает центр сознания и начисто затмевает собой противоположную возможность. Таким образом, эллиптическое сознание возможно только при поддержании равновесия «вкладов» предложенных альтернатив. Но удерживать такое равновесие крайне тяжело и непривычно. Нужны долгие годы тренировок и практики, чтобы научиться целенаправленно вызывать эллиптическое сознание. Однако, исходя из модели, можно предложить другую «игру ума». Стоит во внутреннем плане инвертировать точки зрения и заняться «переоценкой ценностей» рассматриваемых альтернатив, как эта игровая перспекти-

ва снизит чрезмерное напряжение при удержании равновесия и позволит вступить в эллиптическое сознание, а значит, обеспечит индуцирование «креативного поля» и в то же время подключение к нему (рис. 5).

И все же тенденция к «замыканию» сознания, к его сворачиванию и концентрации на одном фокусе (одной цели, одной идее и т.п.) присутствует всегда. Противостоять этой тенденции и поддерживать сознание отдельных членов команды «раскрепощенным», двухфокусным можно тогда, когда кто-то постоянно инвертирует сознание, меняет «да» на «нет», черное на белое и наоборот. Другими словами, нужно, чтобы кто-то постоянно размыкал сознание каждого члена команды. Такую функцию, или такую роль, Белбин не предусмотрел. Но эллиптическая модель командного метасознания прямо указывает на ее необходимость. Авторы ввели дополнительную роль «размыкателя», или Трикстера (Джокера, Шута, Дурака, что одно и то же) (рис. 6). Она просматривается исторически (шуты при дворах князей и королей). Можно найти и литературные аналоги, например, кот Бегемот в романе Михаила Булгакова «Мастер и Маргарита», шуты в исторических пьесах Шекспира и др. Трикстер, оставаясь на границе командной работы и занимая независимую позицию, обеспечивает возможность индуцирования единого креативного поля участниками командной работы.

ПЭС 13044/12.02.2013

**Примечания**

1. Свидетельство об официальной регистрации Федеральной службы по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам № 2006610693. Лауреат конкурса «Грант Москвы» в области наук и технологий в сфере образования (2004 г.), лауреат медали академика Н.Н. Моисеева в области инновационных образовательных и управленческих технологий

Рисунок 5

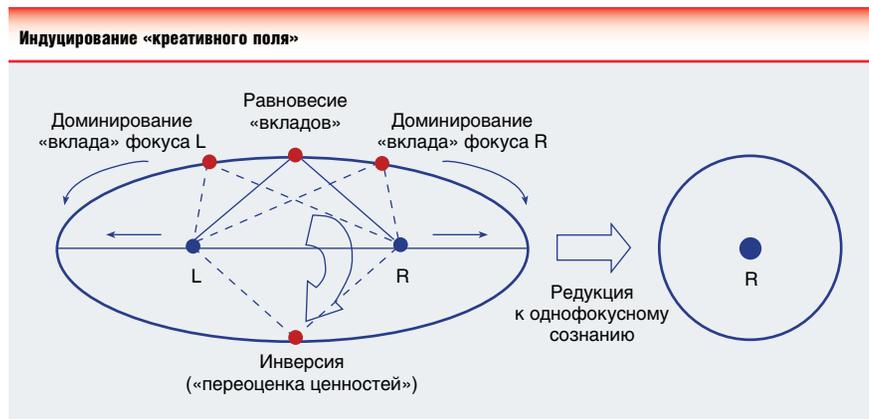
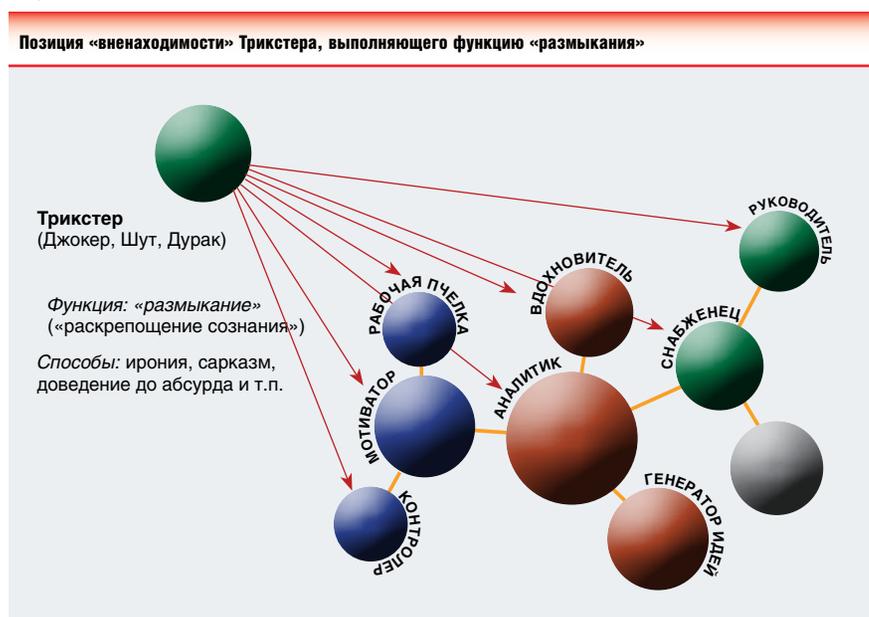


Рисунок 6



(2008 г.), победитель конкурса УМО вузов России в области менеджмента как лучший информационно-аналитический программный комплекс (2009 г.), победитель конкурса EMEA InAVation Awards (2011 г., Амстердам) в составе проекта фирмы «DeLight 2000 — МИСиС», лауреат V Международного конкурса Global Education (2011 г., Москва) [6].

**Литература**

1. Тарасенко В.В. Анализ сетевого мышления // Философия науки. Вып. 8. М.: ИФ РАН, 2002. С. 54–71.  
 2. Михеев В.А., Шевырев А.В. Принципы эллиптического сознания, реализованные в алгоритме управления командной креативностью программы TeamCreator: Сб.

материалов 3-й Всероссийской научно-практической конференции «Обучение креативности в вузе: концепция, технологии, формы занятий, программное обеспечение, управленческое проектирование». Научно-практическая конференция «Экономическая наука и проблемы инновационного развития регионов». Калуга: «Эйдос», 2009. С. 29–51.

3. Белбин Р.М. Команды менеджеров: Секреты успеха и причины неудач. М.: HIPPO, 2003.  
 4. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. М.: HIPPO, 2003.  
 5. <http://www.ewrikasmc.ru/lib/stat6.html>.  
 6. <http://www.ewrikasmc.ru/pk.html>.