

УДК 159.9.072.432

Проблема согласованности ожиданий в психологическом контракте проектных групп

Семушкин Алексей Викторович restavrador70@yandex.ru

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия

Аннотация. Рассмотрено влияние несогласованных ожиданий участников проектной группы на структуру психологического контракта и процессы формирования коллективной субъектности. Представлено теоретическое обоснование проблемы и ее значимость для динамики работы в проектных командах. На основе исследовательских работ С.Л. Рубинштейна о реализации субъектной позиции человека в социальном взаимодействии раскрывается роль ожиданий как условия согласованной совместной деятельности. Показано, что расхождение ожиданий приводит к деформации реляционных и ценностных аспектов психологического контракта, подрывает доверие и препятствует нормальному развитию «Мы — чувства» и «Мы — концепта». Обоснована необходимость комплексной опытно-экспериментальной разработки и оценки ожиданий, идентичности и уровня зрелости группы с использованием психологических методик. Сделан вывод о возможной критической роли согласованности ожиданий как независимой переменной, опосредующей процессы роста эффективности проектных команд.

Ключевые слова: психологический контракт, ожидания, согласованность ожиданий, проектная группа, доверие, коллективная субъектность, субъектная позиция, групповая идентичность, зрелость группы

The problem of consistency of expectations in the psychological contract of project teams

Semushkin Alexey Viktorovich restavrador70@yandex.ru

BMSTU, Moscow, Russia

Abstract. The influence of the inconsistent expectations of the project team members on the structure of the psychological contract and the processes of formation of collective subjectivity is considered. A theoretical justification of the problem and its significance for the dynamics of work in project teams are presented. Based on S.L. Rubinstein's research papers on the realization of a person's subjective position in social interaction, the role of expectations as a condition for coordinated joint activity is revealed. It is shown that the divergence of expectations leads to the deformation of relational and value aspects of the psychological contract, undermines trust and prevents the normal development of "We-feelings" and "We-concepts". The necessity of a comprehensive experimental development and assessment of the expectations, identity and maturity level of the group using psychological techniques is substantiated. The conclusion is made about the possible critical role of consistency of expectations as an independent variable mediating the processes of increasing the effectiveness of project teams.

Keywords: psychological contract, expectations, consistency of expectations, project group, trust, collective subjectivity, subject position, group identity, group maturity

Введение. Переход организаций к проектным форматам деятельности усиливает значимость социально-психологических факторов, которые определяют согласованность действий рабочей группы. Одним из центральных механизмов взаимодействия выступает психологический контракт — система негласных ожиданий и взаимных обязательств, формируемая между участниками проектной команды [1]. В условиях формирования временного коллектива и высокой неопределенности во взаимоотношениях друг с другом — такие ожидания становятся особенно уязвимыми.

Несо согласованность ожиданий приводит к разрыву психологического контракта, снижает доверие, нарушает коммуникацию и препятствует становлению коллективной субъектности — способности группы действовать как единый субъект [2]. Научная литература подробно описывает структуру психологического контракта, но меньше внимания уделяет тому, как именно нарушение согласованности ожиданий влияет на механизмы групповой идентичности и субъектности.

В отечественной психологии (С.Л. Рубинштейн, В.А. Петровский, А.Л. Журавлев и др.) субъектность рассматривается как способность к осмысленной и согласованной активности, возникающей через включенность в совместное действие [3]. Поэтому именно рассогласование ожиданий может выступать фактором, препятствующим становлению субъектной позиции не только отдельного участника, но и всей группы в целом.

Это противоречие определяет формулировку исследовательской проблемы: при описании данного процесса отсутствует специально разработанная, апробированная и верифицированная в опытной работе целостная модель, которая могла бы объяснить, каким образом взаимосвязаны несо согласованность ожиданий, групповой идентичности и коллективной субъектности проектных групп, и какова роль согласованности ожиданий в эффективности их профессиональной деятельности.

Целью данной работы является теоретическое обоснование роли несо согласованных ожиданий в психологическом контракте как фактора, препятствующего развитию коллективной субъектности.

Методы и материалы; результаты. Методологическую основу проведенного исследования составляет совокупность теоретических подходов, позволяющих в комплексе рассмотреть феномен несо согласованных ожиданий в проектных группах. Центральное место в данном концепте занимает теория психологического контракта, развиваемая К. Аргирисом и Д. Руссо. В их научных публикациях психологический контракт понимается как система негласных, субъективных представлений о взаимных обязательствах, которые определяют характер взаимодействия между участниками рабочей группы. Подход К. Аргириса подчеркивает морально-нормативную природу данных взаимных ожиданий [4], тогда как Руссо делает акцент на когнитивной

составляющей, рассматривая психологический контракт как индивидуальную модель кооперации [1]. Эти различия позволяют рассматривать ожидания не как абстрактные притязания, а как сложную структуру, включающую моральную, когнитивную и реляционную компоненты.

Значимым методологическим основанием исследования является также концепция субъектности, разработанная С.Л. Рубинштейном. В его научных трудах субъектность трактуется как способность человека быть источником осмысленной, целенаправленной активности, реализуемой не только в индивидуальных действиях, но и в системе отношений с другими людьми [5]. Данная позиция особенно важна в контексте проектных команд, поскольку условия, в которых участник может полноценно проявить субъектность, формируются в процессе актуализации взаимных ожиданий. Таким образом, согласованность или несогласованность ожиданий, а, возможно, степень или уровень их согласованности, — становится фактором, определяющим возможность реализации субъектной позиции в совместной профессиональной деятельности. Если представления участников о целях, ролях и нормах взаимодействия расходятся, субъектность каждого оказывается ограниченной, что затрудняет переход к коллективной деятельности как к совместной, групповой активности.

В теоретической части исследования применяются научные подходы российской школы социальной и организационной психологии, представленной трудами А.В. Петровского, А.Л. Журавлева, Л.Г. Почебут и др. Эти исследования последовательно развивали представление о группе как о психологической общности, включающей уровни межличностных отношений, нормативно-ролевой структуры и групповой интеграции. Их теоретические положения позволяют рассмотреть ожидания как элементы смысловой и ценностной структуры совместной деятельности. В частности, В.А. Петровский писал, что формирование групповой идентичности возможно лишь при наличии согласованных представлений участников о целях и способах взаимодействия [6]. Основываясь на этих идеях, можно предположить, что ожидания выступают как предпосылки возникновения согласованной активности, а нарушение этих ожиданий — как фактор дезинтеграции группы.

Особое значение для анализа проблемы имеет обширное количество исследований групповой идентичности, ролевых механизмов и структурных характеристик группы. Подходы, разработанные в рамках групповой механики, акцентируют внимание на том, что ожидания являются ключевыми элементами ролевого поведения и нормативных предписаний. Р. Бейлз подчеркивал, что ролевые ожидания определяют функциональное распределение обязанностей в группе, а их несоответствие приводит к нарушениям координации и появлению межличностного напряжения [7]. Исследования социальной идентичности дополняют эту картину, показывая, что ожидания формируют не только поведенческие схемы, но и восприятие человеком своей принадлежности к группе. Таким образом, рассогласованные ожидания обладают двойным эффектом: они нарушают как рабочую структуру взаимодействия, так и эмоционально-когнитивные процессы идентификации.

В рамках исследования использовались также концепции и методики диагностики ожиданий, зрелости группы и ее целостности. Подобные инструменты позволяют выявлять степень согласованности представлений участников о целях, ролях и нормах взаимодействия, а также оценивать комплексные свойства группы. Их использование обеспечивает возможность обоснованного анализа того, как степень согласованности ожиданий соотносится с уровнем групповой идентичности и проявлениями коллективной субъектности.

Теоретическое понимание ожиданий и их несогласованности в совместной коллективной (групповой) активности имеет сложный и многокомпонентный характер, при этом разные научные традиции предлагают собственные объяснения. В организационной психологии ожидания рассматриваются преимущественно как когнитивные модели взаимных обязательств, определяющие интерпретацию действий партнера. В социальной психологии межличностных отношений ожидания понимаются как регуляторы притязаний и объяснений поведения другого человека, и именно через них формируются эмоциональные реакции (например, в теории каузальной атрибуции). В исследованиях групповой динамики ожидания интерпретируются как элементы ролевого поведения, встроенные в систему нормативных требований. В отечественной теории совместной деятельности ожидания включены в смысловую структуру взаимодействия, задают контуры общей задачи и формируют предпосылки для развития «Мы — концепта» [8]. Несмотря на разнообразие подходов, все они сходятся в том, что ожидания являются когнитивно-смысловым механизмом интерпретации действий партнера. В случаях, когда они не совпадают, происходит нарушение взаимопонимания и появляются угрозы разрыва психологического контракта: снижается взаимное доверие, усиливается общая психологическая напряженность, а образ партнера подвергается негативной атрибуции («он не старается», «он некомпетентен» и т. п.).

Подводя итог, отметим системную роль, которую несогласованные ожидания играют в коллективной деятельности проектной группы: они не только нарушают структуру психологического контракта, но и ограничивают возможность становления субъектности группы как целостного образования. Нарушения согласованности в ожиданиях приводят к нарушениям когнитивных, ролевых и ценностных механизмов кооперации, препятствуют формированию взаимного доверия, ослабляют групповую идентичность, искажают «Мы — чувство» и затрудняют переход от разрозненной активности отдельных участников к согласованной деятельности группы как единого коллективного субъекта.

Для получения целостного представления о феномене согласованности ожиданий и механизмах их влияния на групповую субъектность предлагается организация опытно-экспериментальной работы, предполагающей психологическое обследование ряда проектных команд и применение в качестве диагностического инструментария комплекса взаимно дополняющих методик.

Методика «Якоря карьеры» Э. Шейна позволяет выявлять индивидуальные ценностные ориентации и профессиональные предпочтения, которые

определяют глубинные ожидания сотрудников относительно роли, развития, признания и типа взаимодействия в группе [9]. Различия в «карьерных якорях» участников проекта являются потенциальными источниками расхождения ожиданий и напряженности.

Методика «Пульсар» используется для определения уровня зрелости группы. Она диагностирует согласованность действий, распределение ответственности, степень структурированности командной работы и устойчивость ролевых моделей. Это важно для выявления того, как несогласованные ожидания влияют на групповые процессы на разных стадиях развития команды.

Методика оценки групповой идентификации позволяет измерять выраженность «Мы — чувства» и «Мы — концепт» [10]. Она выявляет восприятие личного вклада, силу эмоциональных связей с группой, осознание общих целей и степень принятия групповых норм. Сопоставление результатов методики с параметрами психологического контракта позволяет оценить, как нарушения ожиданий отражаются на идентичности.

Дополнительно применяется методика оценки энтитативности группы, разработанная Е. Агадуллиной и А. Ловаковым [11]. Она позволяет измерить воспринимаемую целостность группы — структурированные представления участников о том, насколько команда является «настоящим» социальным целым. Показатели целостности отражают такие параметры, как общность целей, взаимозависимость и четкость границ группы. Данная методика особенно релевантна исследованию несогласованных ожиданий, поскольку снижение целостности является одним из первых последствий нарушения психологического контракта: группа перестает восприниматься как единое «Мы», что блокирует развитие коллективной субъектности.

Обобщение теоретических данных и содержательных характеристик диагностических методик показывает, что наиболее разрушительными для психологического контракта участников проектной группы являются нарушения реляционных и ценностных ожиданий, подрывающие доверие и общность целей. Несогласованные ожидания блокируют формирование «Мы — чувства», искажают образ группы, усиливают неопределенность ролей и препятствуют становлению коллективной субъектности.

Заключение. Анализ показал, что несогласованные ожидания в психологическом контракте являются ключевым препятствием для формирования коллективной субъектности проектной группы. Нарушения ожиданий подрывают доверие, ухудшают качество взаимодействия, разрушают аффективные компоненты групповой идентичности и приводят к снижению готовности участников к кооперации.

Следовательно, комплексная диагностика взаимных ожиданий, уровня групповой идентичности и зрелости разделяемых представлений о команде («Мы — концепта») приобретает ключевое практическое значение. Такой мониторинг позволяет перейти от реагирования на уже возникшие конфликты к проактивному управлению социально-психологической динамикой в группе. Своевременное выявление зон напряженности создает основу для

целенаправленных действий по согласованию ожиданий, будь то специальные переговорные сессии, формирование общей ценностной рамки проекта или развитие коммуникативных компетенций руководителя.

Таким образом, целенаправленная работа с психологическим контрактом выходит за рамки кадрового сопровождения и становится стратегическим инструментом повышения эффективности проектной деятельности. Практическая реализация этого подхода направлена на укрепление сплоченности и самостоятельности команд, оптимизацию управленческого взаимодействия через создание прозрачной и доверительной среды, а также на формирование организационных условий, в которых коллективная субъектность может развиваться естественным образом. Перспективой дальнейшей работы является эмпирическая проверка приведенной описательной модели и разработка на ее основе конкретных методик для диагностики и развития проектных групп в различных отраслях.

Список источников

- [1] Rousseau D.M. Psychological and implied contracts in organizations. Employee responsibilities and rights journal, 1989, vol. 2, no. 2, pp. 121–139.
- [2] Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы. *Психологический журнал*, 2009, т. 30, № 5, с. 72–80.
- [3] Рубинштейн С. *Основы общей психологии*. Москва, Изд-во АСТ, 2023, 960 с.
- [4] Argyris C. Understanding organizational behavior. Illinois, Dorsey Press, 1960, 179 p.
- [5] Рубинштейн С.Л. *Бытие и сознание*. Санкт-Петербург, Питер, 2024.
- [6] Петровский В.А. «Субъектность» в пространстве культуры и наяву. *Мир психологии*, 2015, № 3, с. 14–38.
- [7] Парсонс Т., Бейлз Р., Шилз Э. Рабочие тетради по теории действия. *Личность. Культура. Общество*, 2007, т. 9, № 1, с. 29–57.
- [8] Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. *Организационная психология*. Санкт-Петербург, Речь, 2000, 296 с.
- [9] Шейн Э. *Якоря карьеры» — методика диагностики ценностных ориентаций в карьере*. URL: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html> (дата обращения 12.10. 2011).
- [10] Агадуллина Е.Р., Ловаков А.В. Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 2013, т. 10, № 4, с. 143–157.
- [11] Агадуллина Е.Р., Ловаков А.В. Понимание энтитативности: есть ли реальные различия между подходами? *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 2017, т. 14, № 3, с. 536–554.