

Вікторія
ГОРБУНОВА

ПСИХОЛОГІЯ КОМАНДОТВОРЕННЯ:

ціннісно-рольовий підхід
до формування та розвитку команд



Національна академія педагогічних наук України
Інститут соціальної та політичної психології

В.В. Горбунова

**ПСИХОЛОГІЯ КОМАНДОТВОРЕННЯ:
ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку
команд**

Житомир - 2014

УДК 316.47/.6+159.9.072/.98

ББК 88.5

Г67

Рецензенти:

Л. Ф. Бурлачук – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

Т. М. Титаренко – член-кореспондент НАПН України доктор психологічних наук, професор;

Н. В. Хазратова – доктор психологічних наук, доцент.

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту соціальної та політичної психології НАПН України (протокол № 6/14 від 24 квітня 2014 року).

Горбунова В. В.

Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с., іл.
ISBN 978-966-485-162-3

У монографії представлено ціннісно-рольовий підхід у теорії та практиці командотворення, в межах якого розроблено авторську ціннісно-рольову концепцію формування і розвитку команд та низку ціннісно-рольових командотворчих технологій.

Парадигмальні межі підходу задані суб'єкто-зорієнтованими теоріями, в яких обстоюється ціннісна унікальність свідомості, а також рольовими теоріями особистості, які ставлять у центр аналізу неповторність рольового репертуару кожної людини та її прагнення до рольової самореалізації.

Для науковців та практиків, які стикаються із задачами командотворення у сферах науки, освіти, бізнесу, культури, політики, спорту тощо, а також усіх, хто цікавиться проблемами командного розвитку.

ББК 88.5

ISBN 978-966-485-162-3

© В. В. Горбунова, 2014

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
ЧАСТИНА I. ПОНЯТТЯ ПРО КОМАНДУ ТА КОМАНДОТВОРЕННЯ.....	7
Команди у призмі наукових досліджень	7
Процес командотворення, його мета та завдання	20
Успішність особистості в діяльності: проблема прогностичності критеріїв.....	32
Передумови успішності особистості в командній діяльності....	43
ЧАСТИНА II. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОГО ПІДХОДУ В КОМАНДОТВОРЕННІ.....	52
Командна інтеракція у поліпросторовості життєвого світу особистості.....	52
Ціннісний аналіз простору командної інтеракції у життєвому світі особистості	69
Ціннісний зміст командних ролей	81
Ціннісно-рольова природа інтеракції у командах.....	91
Ціннісно-рольова феноменологія командної інтеракції.....	106
ЧАСТИНА III. ЦІННІСНА РЕФЛЕКСІЯ ОСІБ, ЯКІ НАДАЮТЬ ПЕРЕВАГУ КОМАНДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	116
Рефлексія життєвих цінностей в психологічному аналізі	116
Рефлексивно-ціннісні параметри осмислення командних взаємин	128
Рефлексивно-ціннісні феномени в свідомості осіб, що надають перевагу командній діяльності	138
Ціннісна рефлексія осіб, що надають перевагу індивідуальній діяльності.....	147
Кризи ціннісної свідомості в контексті успішності в діяльності ...	153
ЧАСТИНА IV. ЦІННІСНА ГОТОВНІСТЬ ДО КОМАНДНОЇ ПРАЦІ.....	159
Психодіагностика цінностей у практиці командотворення	159
Теоретичні засади психодіагностики ціннісної готовності до командної праці	169
Психометричні показники методики «ціннісна готовність до командної праці»	177
Інтерпретація результатів тесту «ціннісна готовність до командної діяльності».....	187

ЧАСТИНА V. ЦІННІСНО-РОЛЬОВІ ПАРАМЕТРИ КОМАНДОТВОРЕННЯ У СТРУКТУРІ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ	199
Проблеми аналізу імпліцитних теорій.....	199
Рефлексивний аналіз імпліцитних теорій командних взаємин	207
Структурно-змістова типологія імпліцитних теорій командних взаємин.....	216
Зв'язок змістової специфіки та структурних особливостей імпліцитних теорій командної інтеракції.....	228
ЧАСТИНА VI. ЦІННІСНО-РОЛЬОВА КАРТОГРАФІЯ У МОДЕЛЮВАННІ КОМАНДНИХ ВЗАЄМИН	233
Методологічні засади реконструкції міжсуб'єктної інтеракції в командах	233
Ціннісно-рольові карти команд.....	248
Проблема формування команд	257
Формування команд засобами ціннісно-рольової картографії	265
ЧАСТИНА VII. ЦІННІСНО-РОЛЬОВИЙ АНАЛІЗ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ МІЖСУБ'ЄКТНИХ ВЗАЄМИН У КОМАНДАХ.....	278
Рольова компетентність особистості	278
Аналіз поведінкових моделей побудови міжсуб'єктних взаємин	283
Стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності в контексті успішності особистості в команді	291
Ролекомпетентність у командній діяльності.....	298
ЧАСТИНА VIII. ЦІННІСНО-РОЛЬОВІ ТЕХНОЛОГІЇ КОМАНДНОГО РОЗВИТКУ	303
Деонтологія командотворчої практики	303
Контрактна регуляція взаємин у сфері командотворення	312
Індивідуальна та групова рефлексія ціннісно-рольової взаємодії у команді	316
Розвиток ціннісно-рольової інтеракції в команді.....	326
ПІСЛЯМОВА	341
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	343

ПЕРЕДМОВА

Згадуючи про команду, ми зазвичай маємо на увазі людей, чия співпраця є високопрофесійною і ефективною. Причетність конкретної людини до командної діяльності у суспільній думці пов'язується з її неабиякими фаховими, а подекуди, й особистісними якостями. Викликає гордість і власна приналежність до команди. Позитивна семантика відбита у висловах, що поступово набувають сталості – «моя команда», «командний гравець», «командна задача». Звісно, деякі особи, що заявляли про командність своєї праці, були дискредитовані, однак іронія, з якою згадують про «команду професіоналів», або вживають вислів «я і моя молода команда» – не лише не применшує, а навпаки, підкреслює важливість діяльності справжніх команд.

У такому ключі особливої актуальності набуває командотворення – як система заходів із формування та розвитку груп до рівня команд. Насамперед, йдеться про високу продуктивність праці та конструктивність взаємин.

Загалом виокремлюються два тенденційно відмінних підходи до командотворення – «діяльніснотворчий», зорієнтований на оптимізацію процесу командної праці, та «взаєминнотворчий», фокусований на налагодженні та розбудові конструктивних взаємин між членами команди. Звісно, командотворення неможливе поза контекстом тієї діяльності, яка об'єднує групу, і для зростання продуктивності якої, власне, і створюється команда, однак не може зводитись лише до перетворень у ній. Ефект командної праці, як значно вища ефективність спільних зусиль, у порівнянні з сумою індивідуальних – є феноменом, виникненню та зростанню якого сприяє ціла низка умов, насамперед пов'язаних із специфікою взаємин у командах.

Саме специфіка міжсуб'єктних взаємин у командах стала відправною точкою розробки ціннісно-рольового підходу до проблеми командотворення, що презентується у цій монографії. Його принципова відмінність полягає у зміщенні акцентів аналізу з командної взаємодії, як такої, на її суб'єктів, творців. Парадигмальні межі задаються суб'єкто-зорієнтованими теоріями, в яких обстоюється ціннісна унікальність свідомості, а також рольовими теоріями особистості, які в центр аналізу ставлять неповторність рольового репертуару кожної людини та її прагнення до рольової самореалізації.

Хочу подякувати команді моїх вчителів, тих ціннісно непересічних та ролекомпетентних людей, які прищепили мені жагу наукового пошуку та своїми ідеями і власним прикладом надихнули на написання цієї книги та багатьох інших робіт. Толерантність, безумовне прийняття, а також зваженість у підтримці та критиці – те цінне, чим завдячую своєму науковому консультанту, автору системотворчої для моїх наукових пошуків рольової теорії особистості – Павлові Петровичу Горностаю. Наполегливість і затаєність у всьому, що стосується обґрунтованості, валідності та надійності наукових даних – цінності, що кристалізувались у співпраці з моїм першим провідником у науці – Олександром Леонідовичем Музикою. Власне занурення у наукову творчість та віра у себе як у науковця – те неоціненне, чим завдячую моєму тричі вчителеві, керівникові кандидатської дисертації та вчителеві моїх вчителів – Валентиніві Олексійовичу Моляко.

Окрема подяка кожному члену команди однієї з кращих наукових інституцій України – Інституту соціальної та політичної психології та його директору – Слюсаревському Миколі Миколайовичу, за ту атмосферу доброзичливості та поваги до наукової праці, яку вдалося створити, за увагу до моєї роботи, критику і пропозиції з її вдосконалення, що повсякчас висловлювалися на вчених радах, засіданнях атестаційної комісії та обговореннях лабораторії психології малих груп та міжгрупових відносин.

За підтримку, цікаві й цінні ідеї – моя щира вдячність колегам, з якими багато років працюю в Житомирському державному університеті. За терпіння і любов – моїм батькам, маленькому синові й звісно, найближчому другові та першому критику, чоловікові – Віталію Климчуку.

Частина I. ПОНЯТТЯ ПРО КОМАНДУ ТА КОМАНДОТВОРЕННЯ

КОМАНДИ У ПРИЗМІ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Навіщо потрібні, та якими бувають команди

Про справжні команди, які швидко та ефективно вирішують проблеми, що не підвладні одинакам, пишуть книги, знімають фільми, переповідають історії успіху, складають легенди, а подекуди й анекдоти. Чого лише варта назва популярної книжки «Віртуозні команди: команди, що змінили світ» Е. Бойнтонна й Б. Фішера; лідер радянського кінопоказу – «Екіпаж» Олександра Мітти, чи рекордсмен мережевих переглядів – документально зафільмовані події з коментарями Стіва Джобса та його команди про спільну роботу над створенням культового «Макінтошу». Самі за себе говорять і прозивні ймення, на кшталт «Золота команда» футбольної збірної Угорщини взірця 1950-х.

Особливості командної діяльності. Командні гравці всіх сфер – від спорту до бізнесу, набувають популярності, не меншої за фронтменів. Британський квартет «Бітлз», італійські гонщики «Феррарі», американські сітьовики «Фейсбук», українські гумористи «Студія Квартал-95», – усі вони досягли командного успіху в абсолютно різних діяльностях. Проте їхні імена відомі широкому загалу. Не менш знані, хоча й скромніші за поіменною промоцією, команди великих бізнес-компаній, представлені широкому загалу своєю працею та продуктами. Це, до прикладу, міжнародні («Райффайзен Банк», «Форд») та вітчизняні («Козирна карта», «Рошен»), а також команди проектів всесвітнього («Лікарі без кордонів») та всеукраїнського («Країна Мрій») рівнів. Відомі у світі, у своїй країні, у містах, містечках, селищах – команди вирішують проблеми, розв'язують задачі, досягають результатів, створюють шедеври, виробляють продукти та надають послуги. Себто роблять те, що потребує неймовірних зусиль, або й узагалі видається нереальним, якщо братись за це самому.

Більшість діяльностей, у які включається людина у своєму житті, є груповими за формою, хоча це й не завжди відповідає

їхньому змісту. Гра, учіння, спорт, гурткова творчість, професійна праця, та й дозвілля – здебільшого проходять у форматі малих груп. Найперша причина цього – соціальність людської природи. А ще – значна економія ресурсів: від організаторських зусиль – до матеріального забезпечення. Людей збирають, або вони самі гуртуються, щоб робити щось схоже чи спільне, переслідуючи при цьому однакову, різну, або спільну мету. Розбіжність форми й змісту криється у специфіці діяльності. Так, студенти, хоча й навчаються в групах, однак діяльність кожного з них індивідуальна, втім, як і мета: від «аби сесію здати» до «стати справжнім фахівцем». Те саме стосуватиметься й відділів збуту в торгівельних кампаніях, коли кожен має свою ділянку й клієнтів; наукових лабораторій із одноосібними планами роботи, учительських колективів тощо. В іншому випадку, коли форма та зміст єдині – футбольна збірна чи айтішники, які спільно працюють над однією проблемою.

І хоча теле-, інтернет-, друковані засоби масової інформації у стосунку бізнесових, спортивних, творчих, волонтерських, політичних, громадських та інших об'єднань рясніють висловами типу: «бути командою», «керувати командою», «працювати в команді», – часто це лише красивий мовний зворот, який має непевний стосунок до того, що розуміється під поняттями «команда» та «командна праця» у прикладній науці. Управлінці різних сфер, керівники підприємств, політичні, громадські лідери, фронтмени музичних гуртів, організатори проектів заявляють про те, що створили і працюють у дієвій команді. У суспільній думці виникає образ однодумців, що злагоджено й ефективно працюють задля досягнення спільної мети. Однак через незначний час так звані команди руйнуються, і ті самі ЗМІ оприлюднюють сенсаційну інформацію про зради, конфлікти, зміни поглядів, переходи співробітників до інших команди.

Звісно, «команда» у науковому значенні – це не камінна брила, незмінна та невідкладна руйнуванню. Однак її сутність полягає в ефективному розв'язанні задач, щонайменше тих, задля яких вона створена і якими визначається час її існування. Отже, для того, щоб зватись командою, мало заприсягтися у спільній меті та стати під одне знамено. Командне середовище вирізняється з-поміж інших ще й своєю стійкістю, яка можлива лише за умов, які сприяють реалізації професійних потенцій та особистісному зростанню. Саме в такому середовищі виникає та

зростає командний ефект, який ще зветься синергетичним (від давньогрецького «συν» – спільність, єднання, та «εργον» – діяльність, дія), або «скоординована позитивна синергія». Йдеться про те, що в командній діяльності результат спільних зусиль значно вищий, ніж сума індивідуальних.

Типологія команд. Якщо міркувати про те, хто може називатися командою – насамперед на думку спадають спортсмени відповідних видів спорту (від футболу до синхронного плавання). У науці проблематика командної діяльності в спорті є класичною. В її межах вивчається залежність спортивного успіху від психологічного клімату, взаємин, детально аналізуються причини конфліктів, способи їх попередження та врегулювання, досліджуються проблеми, пов'язані із керівництвом та лідерством (Г.В. Ложкін [170], Ю.О. Коломєйцев [135], Р.Л. Кричевский [145], В.І. Румянцева [235], В.Ф. Сопов [247], Ю.Л. Ханін [275] та інші).

Найчастіше поняття «команда» вживають у контексті бізнесу, коли говорять про управлінські топ-команди та виробничі команди лінійних менеджерів. Значна кількість прикладних досліджень також стосується формування команд в організаціях, аналізу їх конкурентоспроможності, вивчення ролі організаційного клімату та корпоративної культури (Т.Ю. Базаров [18], Ю.М. Жуков [96], Т.Д. Зінкевич-Євстігнеєва [111], В.П. Казміренко [116], М.І. Найдьонов [197], А.І. Прігожин [223], В.В. Третьяченко [263], Р. Белбін [25], Д. Бредфорд [40], Дж. Ньюстром, К. Девіс [209], Х. Рамперсад [226], К. Фопель [270], Р. Хакман [367] та інші).

Командною вважається і робота в політичній сфері та державних службах, зокрема в політштабах, правоохоронних, рятувальних, військових, митних підрозділах, відділах органів державного, місцевого самоврядування. Актуальність наукових розвідок у цій сфері пов'язана, насамперед, із зростанням суспільних вимог до якості діяльності державних службовців, її висвітленням та критикою у ЗМІ (Я. Атанасов [311], В.І. Барко [21], В.М. Бебик [24], А.О. Деркач, І.В. Калінін, Ю.В. Сінягін [88], Л.М. Карамушка, В.О. Михайленко, О.А. Філь, [124], Ю.В. Сінягін [244] та інші).

Все частіше йдеться про освітянські команди, зокрема про ті, що створюються задля введення інновацій у школах та

вишах. Вивчаються питання конкурентоспроможності та ефективності, виокремлюються істотні ознаки команд, напрацьовуються механізми їх формування, аналізується психологічна готовність до роботи у команді, доводиться, що створення та розвиток таких команд є ефективним засобом підвищення кадрового потенціалу (Н.В. Гавриш, О.В. Янко [60], Л.М. Карамушка [122], Н.Л. Коломінський [137], Ю.В. Синягін [243], Р. Кон [336] та інші).

Останнім часом набула популярності командна наука¹. Йдеться про діяльність команд, здебільшого інтердисциплінарних та міжнародних за складом, що працюють над розробкою різних наукових проблем. Так, досліджуються особливості командної роботи у сфері медичних досліджень, кібернетичних розробок, аналізу організаційної поведінки, когнітивної психології, психології здоров'я тощо (Б. Джонес, С. Уочті, Б. Уззі [379], Дж. Каммінгс, С. Кішлер [340], Д. Стоколс, К. Хол, Б. Тайлер, Р. Мозер [446], В. Хагстром [368] та інші).

Щодо інших сучасних тенденцій, то насамперед, це команди проектів – спеціальні об'єднання фахівців, що працюють над реалізацією певного проекту – розробкою та впровадженням антикризових заходів, маркетингової стратегії, створенням програмного продукту, реалізацією політичних, творчих акцій, благодійних волонтерських заходів (В.І. Воропаєв [56], Г. Керцнер [389], Д. Клеланд [335], Т. Демарко, Т. Лістер [87] та інші). Їхня специфіка полягає у обмеженні часу існування, команди функціонують до завершення проектів, що реалізуються ними.

І наукові, і проектні команди можуть бути віртуальними, коли співпраця здійснюється через Інтернет, в онлайні, спільних документах. Дослідження таких команд центруються на проблемах комунікації, стосунків, лідерства, прийняття координованих рішень (Т. Кайворт, Д. Ліднер [383], Б. Кіркман, Б. Розен [390], М. Мазневські, К. Шудоба [404] та інші).

Зрозуміло, що команди за назвою – це не завжди команди за суттю. І хоча з позиції керівників командність – це результат, та для її учасників це те місце, де кожен почуватиться комфортно у стосунках і праці, синергетика ж – лише наслідок.

¹ *The Science of Team Science (SciTS)*

«Працювати в команді» – ЯК та з КИМ?

Різноманітність спільної діяльності, відмінності у структурі, алгоритмізованості, часових лімітах, тому, наскільки жорстким є розподіл виробничих функцій та обмеження неформальної взаємодії – все це ускладнює можливість однозначного окреслення феномену команди і потребує чіткої реконструкції семантичного простору поняття «команда», його диференціації від інших, близьких за змістом понять.

Поняття «команда». Команду часом визначають як «колектив», подекуди – як «колектив одностайців», або й «одностайний колектив» (Т.Д. Зінкевич-Євстігнєєва, Д.Ф. Фролов, Т.М. Габенко [109], Д.О. Новіков [208]). Такі визначення – це, радше, радянські відголоски – тоді про команди, як про щось буржуазне, не варто було згадувати, а одностайство та одностайність були програмними установками у житті та науці, без яких перекинувся шлях як дослідженню, так і досліднику.

Якщо ж сьогодні вдатися до вже звичного інтернет-пошуку й увести у пошукову стрічку браузера ці два слова разом, то в перших же посиланнях (переважно на сайти консалтингових, тренінгових та кадрових кампаній) отримуємо впевнені заперечення – «команда – не колектив»; мотивуючі запитання – «то колектив чи команда?» та спокусливі пропозиції – «зробимо з колективу справжню команду!» Далі – перерахунок усього того, чим колектив програє, та які переваги дає його перетворення на команду.

Насправді саме слово «колектив» не є ні поганим, ні хорошим, більш того, його семантичне значення є чи не повним синонімом «команди»: «Група людей, об'єднаних спільною діяльністю» [54, с. 440], етимологічно ж воно походить від латинського «collectivus» – «збірний, нагромаджений» [93]. Тож критика (до прикладу, Л.Ф. Раскова [227]; П.В. Філіндаш [268]) стосується радше не змісту слова, а є наслідком його активного вжитку у радянській науці, де наголошувалося на суспільній цінності діяльності колективу та де, власне, і виникла прив'язка до згаданої «одностайності», яка сьогодні сприймається близько до свого мовного значення («одна зграя», «одне стадо»).

Цікаво, що в англomовних словниках із психології це поняття окремо, без поєднання у словосполученнях, як от – колективне несвідоме («collective unconscious»), чи колективне рішення («collective decision») – не зустрічається, а в Словнику збірних іменників англійської мови 1985-го року не без гумору читаємо, що колектив – це «об'єднання людей, що працюють разом у СРСР» [347].

Можна сперечатись і доводити право «колективу» вважатись «командою» і навпаки, однак з метою інтеграції зарубіжного досвіду, уникнення семантичного шлейфу, залишеного радянською наукою до слова «колектив», а також ідучи за принципом леза Оккама й «не ускладнюючи сутності без потреби», – варто відмовитись від гри слів та зупинитися на «командах».

Аналіз визначень (Л.М. Карамушка [122], Г.В. Ложкін [171], Т. Демарко, Т. Лістер [87], Дж. Ньюстром К. Девіс [209], Х. Рамперсад [226], К. Фопель [270]) показує, що командою називають нечисленне об'єднання людей (від кількох до кількох десятків), так звану «малу групу». Саме слово є полісемічним, і в тому значенні, яке нас цікавить, тлумачиться так само, як колектив: «Група людей, що виконує якусь роботу» [54, с. 443]; етимологічні корені сягають латинського «commendo» – «доручаю, передаю, рекомендую» [94, с. 530]. Англійський відповідник – «team» походить від німецького «taugmaz» – «кілька тварин, запряжених разом» [392], що, власне, і використовується як метафора до роботи справжньої команди.

Якщо спробувати перерахувати усі ознаки, якими наділяють команди – ризикуємо заплутатись у їхній кількості, а подекуди й суперечливості. Тож спробуємо полегшити задачу, вдатися до їх групування та називати лише ті, що притаманні командам.

Істотні ознаки команд. Значна кількість та різноманітність ознак, що їх виокремлюють різні дослідники як характерні для команди, – приводить авторів до необхідності покритеріальної систематики. І хоча категоризація відбувається на основі різних параметрів, відстежується тяжіння до трикомпонентного опису.

Так, детальну систематику сутнісних ознак команд

пропонують Л.М. Карамушка та О.А. Філь [123]. Авторки виокремлюють три диференційних параметри. Перший – цілі діяльності, які є спільними для команди та приймаються кожним із її членів на мотиваційному рівні. Другий – взаємодія в ході досягнення цілей, яка в команді базується на принципах партнерства та можливостях особистісного і професійного зростання. Третій – рольова структура, яка у команді задається зсередини, є гармонійною, і в який керівник є реальним лідером.

О.В. Сильнова [242], відштовхуючись від трикутника теоцентрованої інтеракції Р. Кон [336], також пропонує трикомпонентну систему аналізу ознак команди: задача (складна, унікальна, спільна, значима для кожного члена команди, орієнтована на створення нового продукту), група (з певними правилами, системою зворотнього зв'язку, регулярною взаємодією, узгодженою рольовою системою та оптимальним стилем керівництва), учасники (вільні, відповідальні, з відчуттям ідентичності).

Три групи якостей, характерних для продуктивної команди, виділяють і Й. Катценбах та Д. Сміт [382]. До першої групи автори відносять уміння, зокрема професійні, вміння міжособистісної взаємодії, а також прийняття рішень. До другої групи належить відповідальність, яка має бути як взаємною, так і індивідуальною. До третьої – зобов'язання (йдеться про загальну ціль, спільні підходи та конкретний прогнозований результат).

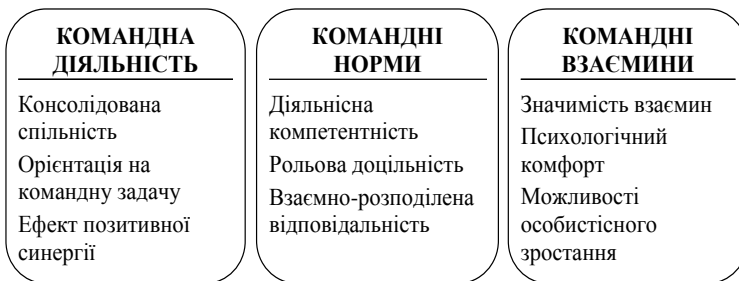
Р. Хакман, Р. Вагеман та Е. Лехман [457] також описують критерії командної ефективності в межах тривимірної концепції. Перший вимір – то продуктивність команди. Йдеться про високі стандарти якості продукції, відповідність термінам виконанням та іншим критеріям продуктивності, які, як правило, можуть бути оцінені лише клієнтами. Другий вимір – соціальні процеси в командах, що ведуть до зростання її продуктивності. Третій вимір – соціальний досвід членів команди, який має сприяти їхньому особистісному та професійному зростанню, що, в свою чергу, також сприяє збільшенню продуктивності.

Аналіз характеристик ефективних команд у галузі охорони здоров'я на рівнях організаційної структури, командних процесів та індивідуального внеску кожного з членів команди,

пропонують Ш. Мікан та С. Роджер [407], виходячи із положень Дж. Хакмана [367], М. Вест [459] та М. Бранніка і К. Прінс [325]. Характеристики першого рівня – це чітка, зрозуміла для усіх учасників команди мета роботи, певний рівень командної культури з конкретними цінностями та нормами поведінки, визначені задачі діяльності, прозора рольова структура, адекватне лідерство, кількісний та якісний склад, а також забезпеченість усіма необхідними ресурсами. Щодо рівня командних процесів – то тут ідеться про необхідність чіткої координації дій, відкритої комунікації, згуртованості, спільного прийняття рішень, зворотнього зв'язку, значимих стосунків та системи ефективного управління конфліктами. Індивідуальний внесок кожного з членів команди полягає в особистій компетентності, довірі до інших, відданості командній роботі, а також гнучкості, як здатності приймати інших людей.

Зауважимо, що всі згадані систематики містять характеристики, які можна розподілити між трьома або, принаймні, між першими двома стратами групових процесів за А.В. Петровським [217; 216] і немає жодної, яка б не вкладалася у них. Перша страта – «діяльність та ставлення до неї»; друга – «взаємини, зумовлені діяльністю»; третя – «взаємини, що прямо діяльності не стосуються»)

Отже, спираючись на ідеї А.В. Петровського, спробуємо визначити, що таке команда через пошук її унікальності в особливостях діяльності, правилах взаємодії, яких ця діяльність вимагає, та у найсуперечливішому – людях та їхніх взаєминах (малюнок 1.1.).



Мал. 1.1. Істотні ознаки команди

Особливості командної діяльності. Першою зі специфічних характеристик діяльності у команді є її **консолідована спільність** (близько до спільно-взаємодіючої діяльності за Л.І. Уманським [266] та спільно-творчої за Т.Ю. Базаровим [18]). За цією характеристикою криється базова відмінність команди від інших груп – необхідність не лише займатись однаковою діяльністю – а ще й такою, що вимагає консолідації, поєднання усіх можливих і необхідних ресурсів, злиття в одне ціле знань, умінь, емоцій, прагнень, мрій, дій. Навряд чи старшокласники на уроці музики є командою, попри єдність у часі й просторі та спільну, наприклад, хорову діяльність. Однак ті ж юнаки поза класом, творячи та граючи власну музику, мріючи про щось спільне, подекуди утопічне – це вже команда! Справа в тому, що однакова для кожного музика, на відміну від єдиної на всіх музики – не вимагає координації, узгодження, об'єднання усіх можливих та неможливих зусиль. У такому контексті про команду говорять, як про «колективний суб'єкт діяльності», одну істоту, єдиний організм, який увесь реагує на вимоги діяльності (А.Л. Журавльов [99], Г.В. Ложкін [171], В.В. Третьяченко [262]).

Вирішення спільної задачі – друга ознака команди. Команда завжди створюється під певний продукт. Саме його розробка, творення та впровадження і є тією задачею, без якої втрачається сенс спільної консолідованої праці. Команда не може існувати без задачі. Вирішено одну – ставиться інша. Багато команд зруйнувалися на піку своїх досягнень саме через те, що вимріяного було досягнуто, а про інше ще не мріялося. І не треба далеко ходити за прикладами – на очах найбільш публічні сфери – політика та шоу-бізнес. Звісно, що крім власне спільності йдеться ще й про значимість командної задачі для кожного, наголошується, що вона має бути наріжним каменем особистих інтересів (К. Фопель [270]), близька життєвим цілям (Л.М. Карамушка та О.А. Філь [123], Г.В. Ложкін [171]), прийнята як життєва цінність (П.В. Філіндаш [268]), мета (Т. Демарко, Т. Лістер [87]).

І на завершення – вже згадуваний, **синергетичний, чи командний ефект**, який є однією з істотних ознак командної діяльності, а на думку Д.Л. Бредфорда [40] ще й головною

метою створення команд. Гуртом люди розв'язують задачі краще, ніж кожен із них окремо – його проста у формулюванні й складна в досягненні сутність. У теорії існують надскладні математичні формули підрахунку позитивної синергії, зокрема, Р. Аутрей [312] пропонує враховувати продуктивність, здібності, професійну компетентність кожного в команді, прагнення конкурувати з іншими, механізми стимуляції праці та розбудови кар'єри, що їх застосовує керівництво, та ще з десяток інших показників. Парадокс полягає у тому, що все це, вимірне й презентоване в інтегралах, диференціалах, графіках та діаграмах, не гарантує основного – своєї тривалості в часі.

Особливості нормативно-рольової взаємодії у командах.

Почнемо з того, що команда неможлива без *діяльної компетентності* її учасників. Факт фактом, але ж, як часто він недооцінюється... Здавалося б, що одна-єдина некомпетентна, або менш компетентна, ніж інша людина, що через випадок, блат, знайомство чи кумівство втрапила у команду, може заподіяти? – Зруйнувати! Ні більше, ні менше. Ролі – тонкі матерії, і якщо хтось грає не за правилами, або за власними правилами – вся партитура летить шкереберть. Саме «взаємодоповнювальна компетентність» у діяльності є основою взаємин у команді (М. Геллерт та К. Новак [62], А.Л. Журавльов [98], К. Фопель [270]), бо команда – завжди об'єднання фахівців.

Рольова доцільність – наступна командна норма. Скільки людей вважають, що можуть більше, ніж вимагає посада та посадові приписи? Скільки скаржаться на марну роботу, нерозумні завдання, марудні інструкції, порожнє витрачання сил та часу? У команді такі скарги є, швидше, винятком, ніж правилом, адже командна діяльність відрізняється тим, що визначається не стільки посадовими інструкціями, скільки людськими компетенціями, реальними здібностями, можливостями, потенціями. У такий спосіб соціально-психологічні ролі, що їх перебирають на себе члени команди (лідер, виконавець, генератор ідей, критик та ін.) не є жорстко фіксованими нормативами, декларованими штатним розкладом, алгоритмом діяльності, – це комфортні для людини, гнучкі, такі, що стимулюють продуктивність способи та норми діяльності й взаємин. Таку рольову структуру називають гармонійною,

заданою зсередини (Л.М. Карамушка і О.А. Філь [123]), раціональною (Т.Д. Зінкевич-Євстігнєєва, Д.Ф. Фролов [110]), особистісно опосередкованою (Л.Ф. Раскова [227]), мінливою, залежною від командних задач (Г.М. Сатран [237]), узгодженою (О.В. Сильнова [242]), гнучкою (П.В. Філіндаш [268]).

Не можна говорити про команду і за умови, якщо не налагоджена особлива система розподілу відповідальності, назвемо її *взаємно-розподіленою*. Ця система відмінна від класичної схеми ієрархічної відповідальності, за якої підлеглі звітують перед керівником, той перед начальником вищого рівня, і так далі за посадовою ієрархією. За тим же ланцюгом іде прийняття рішень та покарання, або схвалення за їх виконання. У команді ж ідеться про колегіальне (дорадче) визначення загальної стратегії та прийняття індивідуальних рішень у тактиці. Через це й відповідальність інакша – взаємно-розподілена, коли кожен відповідає за ефективність власних дій і рішень у загальній стратегії, при цьому всі несуть спільну відповідальність за результат. Про таку, індивідуально-колегіальну відповідальність за персональні рішення (кожен відповідає за відповідність власних рішень колегіально означеній стратегії) та спільну відповідальність за рішення командні пишуть Й. Катценбах та Д. Сміт [382]; Ш. Мікан та С. Роджер [407]; Х. Рамперсад [226], Г. М. Сатран [237], В.В. Третьяченко [262] та інші.

Ціннісно-рольові взаємини в команді. Важливим для розкриття сутності команд є окреслення специфіки цієї страти, що безпосередньо не пов'язана із змістом та цілями діяльності та є, за приміткою А.В. Петровського [218], «переважно емоційною». Це взаємодія, що детермінується суб'єктивно цінними для учасників змістами свідомості та лежить в основі таких надособистісних феноменів, як командний дух, ідентичність тощо.

Якщо йдеться про команду, то ті, хто творить спільну справу, одне для одного не менш значимі, ніж сама справа. Більш того, вони приємні, або, як мінімум, цікаві один одному. І це стосується не лише діяльнісних компетенцій – ідеться про близькість інтересів, цінностей, світогляду. Це не про те, що в команді всі, як один, мають обожнювати дайвінг, фанатити від

«Бітлз» чи вірити в квантовий стрибок, ні, справа в іншому – у взаємній референтності та значимості, коли думки, плани, мрії, захоплення, погляди на речі та світ одного – небайдужі іншим. Така **значимість міжособистісних взаємин** підтримує єдність команди, захищає від емоційного вигорання, стресів (Ш. Мікан та С. Роджер [407]), а на думку Е. Десі та М. Геджн [358] – є однією із базових людських потреб, задоволення якої сприяє внутрішній мотивації діяльності, коли робота робиться не стільки заради грошей, а через задоволення процесом.

Психологічний комфорт – друга особливість взаємин у команді. Різні дослідники по-різному описують цю якість взаємодії: Ш. Мікан та С. Роджер [407] відзначають наявність системи ефективного управління конфліктами, довіру до інших, здатність приймати інших людей у їхній неоднозначності; Г.В. Ложкін [171] пише про взаєморозуміння, довіру, згоду і взаємодопомогу, переважання неформальних взаємин; Г. Гертер і Х. Оттл [63] наголошують на культурі відкритої комунікації; В. Хавемейер [372] – на відкритому, чесному спілкуванні. Загалом ідеться про відсутність такої собі «подвійності»: пліток, обмовин, критики «поза очі», приховування справжнього ставлення один до одного тощо. Така ситуація стає можливою за певного ступеня так званої ціннісно-рольової відкритості, коли є можливість бути вільним у словах та діях, симпатіях та антипатіях, коли можна висловлювати вголос свої думки, в тому числі і про політику управління чи то командою, чи то країною.

Завершимо цей перелік **можливостями особистісного зростання**, які не лише не блокуються, а й усіяко підтримуються та стимулюються у команді. І справа не лише у фаховому розвитку, нових знаннях чи вміннях; йдеться про зміни, які підвищують загальну якість життя, наповнюють його новими смислами, прагненнями, захопленнями, стосунками. Так, Р. Хакман, Р. Вагеман та Е. Лехман [457] пов'язують особистісне та професійне зростання учасників команд із їхнім соціальним досвідом, що передається від одного до іншого у спілкуванні; а П.В. Філіндаш [268] – із тим, що люди у командах приймаються у всій багатогранності здібностей; Л.Ф. Раскова [227] – із особливим фасилітуючим акмеологічним простором, що має місце в команді.

Запропонована систематика не претендує на вичерпність характеристик команд, однак є достатньою для розуміння їхньої сутності та розрізнення з іншими видами малих груп, до того ж виокремлені ознаки дають можливість дефініювати поняття «команда», як різновид малої групи, специфічний, із огляду на характеристики діяльності, особливості нормативно-рольової та ціннісно-рольової взаємодії.

У ході теоретичного аналізу сутнісних ознак команд було виокремлено три критеріально відмінні групи характеристик: характеристики діяльності та ставлення до неї, характеристики нормативно-рольової взаємодії та ціннісно-рольової взаємодії.

З огляду на здійснений аналіз, команда може бути визначена, як мала група, що вирізняється позитивною синергією спільної консолідованої діяльності, орієнтованої на розв'язання командних задач; взаємодія на предмет командної діяльності будується на засадах компетентності, рольової доцільності та взаємно-розподіленої відповідальності, міжособистісні взаємини є значимими, такими, що сприяють відчуттю психологічного комфорту та надають можливість особистісного зростання.

ПРОЦЕС КОМАНДОТВОРЕННЯ, ЙОГО МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Наріжний камінь командотворення

Інтернет та бізнес-глянець рясніють пропозиціями типу «створимо справжню команду». Обіцяють формування командного духу, усвідомлення спільної мети, підвищення довіри і турботи один про одного, а також – налагодження виробничих процесів, оптимізацію функцій, ефективний розподіл відповідальності, розвиток здатності долати перешкоди і те, задля чого все зачинається – зростання продуктивності праці. Зрозуміло, що досягти всього й одразу важко, а з критичних позицій – майже неможливо. Тож як саме потрібно діяти, створюючи команду? Що є першочерговим, а що вторинним, таким, що не потребує втручання, а виникає й розвивається за інших, первинних умов?

Поняття про командотворення. Почнемо з того, що українське поняття «командотворення» є значно вдалішим, ніж його іншоземні відповідники, як-от російське «командообразование», англійське «team building», чи німецьке «teamentwicklung».

Зокрема, йдеться про семантичну влучність, адже слово «творити», що входить до складу поняття, має широкий спектр значень, стосовно того, що можна робити з командою. За словниковими визначеннями це: «в ході творчої праці викликати до життя що-небудь», «будувати», «накреслювати плани», «робити когось тим, на що вказує іменник», «здійснювати», «викликати появу чого-небудь, утворювати». Що ж до складових поняття командотворення російською, англійською та німецькою мовами – «образование» (утворення), building (побудова) та «entwicklung» (розвиток) відповідно, – то вони є значно вужчими, а отже, накладають певні обмеження, хоча б на рівні сприймання та розуміння процесу.

Окрім того, українська семантика цілком співзвучна науковому змісту поняття. Так, під командотворенням розуміють певні конструктивні перетворення, які призводять до того, що група стає командою, тобто переходить на вищий щабель розвитку, на якому істотно зростає ефективність діяльності.

Зважаючи на те, що сама ідея командної роботи центрована на пошуку шляхів підвищення ефективності спільної діяльності, – то головною метою командотворення є забезпечення, творення і розвиток таких умов, які б вели до зростання продуктивності та загальної ефективності команди. Отут, власне, і починається дискусія. Так, одні командотворці наголошують на тому, що орієнтуватись треба на результат діяльності й лише на нього, а, отже, командотворення – це ніщо інше, як стратегія, тактика та технологія досягнення цього результату. Інші пропонують поглянути на проблему з іншого боку, мовляв результат – то лише наслідок гарних взаємин та самопочуття членів команд, а отже, і розвивати треба саме це – узгоджувати ролі, цінності, створювати умови для взаємоповаги та особистісного зростання.



Мал. 1.2. Моделі командотворення з огляду на предмет перетворень

Отже, є два тенденційно відмінні підходи до командотворення. Перший охоплює моделі, орієнтовані переважно на результат діяльності команд та технологію його досягнення, другий – на суб'єктів діяльності, а саме – на взаємини у команді та реалізацію потенцій кожного із її членів, через що, власне, і має зростати продуктивність. Є і третій варіант, в якому підходи інтегруються, а моделі командотворення вибудовуються на перетині площин результативності діяльності та гармонії взаємин і реалізації потреб особистісного зростання (малюнок 1.2.).

Діяльнісно-орієнтовані моделі командотворення. Видається логічним, що кінцева мета командотворення – це зростання виробничих потужностей, творчих ідей, торговельного обороту, переліку послуг та іншого, задля чого команда створювалась. Відповідно, популярністю мають

користуватися технології, у межах яких ставиться за мету, заявляється у промоціях та, власне, береться платня за конкретний результат – ріст продуктивності командної роботи. На жаль, такі пропозиції, особливо щодо останнього пункту, є радше винятком, ніж правилом, і головна причина аж ніяк не в тотальному шарлатанстві, а в тому, що вкрай важко планувати, контролювати й передбачати – у людському факторі.

Ті, хто все ж таки наважується гарантувати результат, – орієнтуються, головню, на моделювання діяльності в команді: уточнюється мета, задачі, відпрацьовуються виконавські схеми, відбувається модернізація процесів і дозabezпечення ресурсами. Також активно задіюється нормативна регуляція взаємин: реорганізується менеджмент, міняється структура взаємодії, перерозподіляються обов'язки. Такі послуги, через необхідність скоординованого втручання спеціалістів різного фаху, є вкрай складними, а отже, й вартісними, і саме тому є рідкістю на ринку.

Психологічний сервіс у такому центрованому на результаті командотворенні є дещо редукованим і зводиться переважно до функціональної регуляції взаємин. Команда розглядається як годинниковий механізм, в якому кожен гвинтик та трибок має займати своє місце й виконувати призначену функцію. Задача психологів – закріпити ці місця за людьми та гарно змастити механізм, відпрацювавши правильні реакції на можливі впливи.

За приклад можна взяти модель командного розвитку «3-R» (обов'язок, реактивність, результат) Б. Куперса² [394], основна ідея якої – аналіз результатів команди та налагодження такої системи реагування на управлінські впливи, за якої результати зростають.

Більш відомою і представленою на вітчизняному ринку є модель командного колеса Ч. Маргерісона і Д. МакКена [179]. Метафора – колесо на вісім секторів, кожен із яких – певна виробнича задача, що має вирішуватись у команді (організація, стимуляція праці, виробництво, контроль тощо). Головна ідея – налагодити ефективне вирішення задач та зв'язки між людьми, які

² *Team Responsibilities, Responsiveness and Results*

їх виконують. У такий спосіб до першого колеса (задачі) додається друге (люди), і колесо перетворюється на швидкісний велосипед.

Зрозуміло, що власне психологічної, орієнтованої на роботу з людьми, а не задачами, функціями, обов'язками та реакціями роботи у таких моделях майже не спостерігається. Точніше було б говорити не про командо-, а про діяльностетворення.

Суб'єкто-орієнтовані моделі командотворення. Інша крайність у підходах до командотворення – повне абстрагування від предмета діяльності команди, коли ніяк не враховується, що саме і з якою метою робить команда. Головне інше – гармонійні взаємини, відчуття комфорту, задоволення потреб у спілкуванні, позитивний клімат.

Найбільш популярні й затребувані в цьому сегменті – ігрисимулякри, екстрим-тренінги, квести, мотузчані курси, рафтинг тури, школи виживання тощо. Основне, на що орієнтуються командотворці-штукарі – розвиток командного духу, відчуття «ліктя», спільні позитивні переживання, позаофісна атмосфера. Проблема лишається – власне психологічної роботи в таких технологіях мало, здебільшого – адреналіновий ефект.

Є й інші, не пов'язані з предметом діяльності команди, проте психологічні за суттю, технології, що також ставлять на гармонізацію взаємин, але не за рахунок гормональних викидів, а, зокрема, через рольову сумісність або ціннісну близькість.

Так, однією з найпопулярніших є теорія командних ролей Мередіта Белбіна [25; 26], за якою розвивати треба саме рольову структуру команд. Корені всіх проблем вбачаються у тому, що в командах відсутні певні ролі, наприклад, «виконавець», «координатор» чи «натхненник». Всього таких ролей дев'ять, їх баланс є обов'язковою умовою командного успіху. Якщо якась із ролей не виконується – у командній структурі виникає щось на кшталт проріхи, яка затягується за рахунок інших людей та ролей, що, в свою чергу, призводить до перенапруження, яке провокує конфлікти та зниження продуктивності. До того ж, тканина рольових взаємин не безрозмірна, раніше чи пізніше вона ризикує розірватись, а команда – зруйнуватись. Командотворчі технології за М. Белбіном – це діагностика та тренінги рольової структури команди.

До суб'єкто-орієнтованих моделей командотворення

належить і розроблена в межах теорії компетентних стосунків³ Еліасом Портером [424, 423] модель сильних сторін «SDI»⁴, яка передбачає налагодження взаємин у команді через аналіз мотиваційно-ціннісних систем (сильних та слабких сторін людей) та організацію спільної праці саме між тими людьми, чії системи сумісні.

Обидві згадані моделі активно використовуються в практиці командотворення і є зручними передусім для самих технологів, адже не потребують розробки індивідуальних схем, адаптації до вимог діяльності команд, підлаштування під їхній темпоритм.

Інтегративні моделі командотворення. Існує і третій варіант, за якого враховуються і взаємини, і індивідуальні особливості кожного з учасників команди, і, власне, зміст того, що робить, та для чого вона була створена. Найвідоміша з таких моделей, щоправда, переважно у роботі з командами проєктів та волонтерськими командами – темоцентрована інтеракція Р. Кон [336]. В її основі – трикутник, вписаний у коло, що символізує збалансованість рівноважливих для команди речей: Я (персоналії), Ми (взаємини) і Тема (предмет роботи). На основі цієї схеми розробляються цікаві дискусійно-тренінгові технології розбудови команд через врівноваження особистих потреб, прагнення спілкуватись та через власне діяльність.

Концептуально близькими є популярна у командотворчій практиці концепція діяльнісно-центрованого лідерства Дж. Адайра [305], а також менш відомі наукові теорії: стратегіальна теорія колективу А.В. Петровського [217], параметрична теорія колективу Л.І. Уманського [266] та програмно-рольовий підхід до керівництва науковим колективом М.Г. Ярошевського [303]. У кожній із них йдеться про три площини формування і розвитку команд, без роботи в яких командотворення неможливе. Це завжди задача, над якою працює команда, її діяльність, стосунки між учасниками та індивідуальність кожного з них.

Усвідомлення того, що справжня команда – це значно більше, ніж добре налагоджений автомат чи гурт веселих

³ *Relationship Awareness Theory*

⁴ *Strength Deployment Inventory*

екстремалів, призводить і до розуміння, що фахове командотворення не може фіксуватися лише на відпрацюванні алгоритмів діяльності чи покращенні взаємин.

Думається, що моделі, включені до першого підходу, є не стільки командотворчими, в сенсі сприяння створенню та розвитку груп до рівня команд, скільки «діяльніснотворчими», орієнтованими на оптимізацію та технологізацію процесу діяльності. Що ж до другого та третього підходів, то у своїй сутності вони зводяться до налагодження взаємодії. Єдине – у моделях, умовно названих інтегративними, так або інакше враховується зміст, завдання, процес та структура діяльності, навколо якої ця взаємодія центрується. Однак наперед все одно виходять міжособистісні взаємини та специфіка потреб, очікувань, цінностей осіб, що їх творять.

Така ситуація видається закономірною, адже діяльність сама по собі не є психологічним феноменом. Так, за твердженням А.В. Петровського вона «...хоча і ядерне – у стосунку психологічних страт, але не власне психологічне утворення. Це предметно-діялісна характеристика групи» [218, с. 310]. Звісно, взаємодія без ядра, без свого предмета, неможлива. Саме тому, формулюючи настанови з командотворення, Й. Катценбах [381; 382], відомий своїми ідеями про превалювання особистісних чинників (зокрема відчуттям гордості за себе, виконану роботу, команду) над матеріальними у стимулювання праці, наголошує на необхідності враховувати реальні потреби командної діяльності. Показовими у згаданому контексті є ідеї Б. Такмана [452]: чим вищий ступінь розвитку посідає група, тим більшої ваги набувають міжособистісні взаємини у ній. Так, на першій стадії, «формування», група гуртується навколо мети та задач діяльності; на стадії ж «результативність» – «Міжособистісні взаємини стають інструментом діяльності...» [452, с. 66].

Отже, командотворення неможливе поза контекстом діяльності, для зростання продуктивності якої, власне, і створюється команда, однак і не може зводитись до перетворень у ній. Позитивна синергія спільної праці є ефектом, якому сприяє ціла низка умов, пов'язаних, перш за все, із специфікою взаємин у командах.

Підводні камені командотворення

Створення умов, необхідних для гармонізації командної діяльності та взаємин, зміст процедур, етапність, механізми їх впровадження, – все це об'єднується у специфічні прикладні інструменти – технології командотворення. Їх арсенал є різноманітним: від багаторівневих програм зі стратегічного планування командного розвитку, діагностично-тренінгових проєктів, до квестів, естафет, мотузчаних, рафтинг курсів та інших ігор-на-дозвіллі з більшою чи меншою долею екстриму. Окрім дієвих, науково та методично обґрунтованих є й інші розробки які, незважаючи на гарну презентацію, значно спрощують предмет та завдання роботи, через свою адаптацію для масового вжитку. Акцент у таких технологіях робиться на швидкодії та ефективності тренерської роботи.

Роль теоретичної бази командотворчих технологій. Різні технології базуються на спільних теоретико-методологічних засадах. Так, технологія аналізу і розвитку здібностей до командної роботи Б.Б. Барцица [22]; ціннісно-детермінована технологія командотворення Р.В. Гольнікова [67], психолого-акмеологічна технологія формування управлінської команди О.А. Деркача та Ю.В. Сіягінна [88; 244] – розроблені в межах акмеологічного підходу; технологія психологічної підготовки працівників системи державної служби до роботи в команді В.О. Михайленко [183] та технологія формування конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації О.А. Філь [269] – в межах концепції психологічного забезпечення управління організаціями Л.М. Карамушки [122]). Хоча усі ці технології об'єднані однією теорією, – технічно кожна з них є оригінальною.

Попередній і постінтервентний аналіз може провадитися через анкетування, інтерв'ю, спостереження у реальних чи змодельованих умовах, тестову діагностику, асесмент-центри, дослідницькі процедури тощо; існують і прикрі випадки, коли ні аналіз командних взаємин, ні, навіть, аналітична робота на уточнення запиту не провадиться взагалі. Командотворчі перетворення здійснюються засобами лекційного,

семінарського, кейс-навчання, предметної дискусії, фокус-груп, корпоративного тренінгу, взаємодії в екстремальних умовах тощо. Ці форми роботи можуть застосовуватись окремо чи в поєднанні, утворювати комплексні програми чи симбіонти, на кшталт тренінгу-семінару, зазнавати модифікацій та редукції до рівня окремих процедур.

Техніка аналітичної та власне командотворчої роботи є безумовно важливою, однак не варто забувати, що це лише інструмент, і як інструмент вона вимагає від фахівців не лише свого адекватного застосування, але й розуміння принципів дії. Так, всі ми вміємо користуватися пультами від аудіо-, відео-апаратури, автомобілів, сигналізації та іншої автоматики. Але який принцип безпроводної дії цих пристроїв, однаковий він чи різний у кожному з випадків, що відбувається і що робити, якщо щось зіпсується (за винятком заміни акумуляторів) – знає мало хто. Ми, здебільшого, – користувачі, юзери, які у випадку несправностей ідуть до фахівців, професіоналів. Командотворці, які не розуміють принципів дії технологій, що застосовують – також лише юзери, а чи варто довіряти тому, хто вміє лише натискати на кнопки пульта, не розуміючи ні принципів, ні механізмів дії.

Виважена теорія, верифікована практикою і зрозуміла для користувачів, робить командотворення ефективним, або хоча б нешкідливим для учасників процесу. Без розуміння суті та перевірки дієвості будь-які процедури перетворюються на механічну послідовність дій, ефект яких пояснюється законом «випадкових чисел» та зводиться до «хотторнського ефекту».

Критика популярних технологій командотворення. Чи не найбільше критики (Г. Гундус [366]; В. Дулевич [350]; С. Фішер, Т. Хантер, В. Макрассон [353] та інші) та дискусій з цього приводу, зокрема між М. Белбін і А. Фурнхамом, Г. Стілом, Д. Пендлетоном [320; 356; 357] зазнають найвідоміші та найбільш застосовувані командотворчі технології розроблені на базі теорії командних ролей М. Белбіна [25; 26]. Йдеться про діагностичний інструмент «Командний профіль» та командотворчі ігри «Кооперація» і «Контрибуція».

Основні зауваження стосуються сумнівів у вичерпності 9-ти елементної рольової структури команди. М. Белбін провадить

думку про те, що для гармонійного функціонування в команді має програватися стандартний набір ролей, так, хтось має брати на себе функції «виконавця», хтось «контролера», хтось «координатора», хтось «натхненника», хтось «аналітика», хтось «генератора ідей», хтось «гармонізатора взаємин», хтось «шукача ресурсів», хтось «фахівця». Ролі мають бути в балансі, без перенасичення якоюсь однією чи втрати іншої. Критики пишуть про те, що в результаті розподілу ролевих функцій за авторською схемою, члени команди часто приймають не ті ролі, до яких «діагностично схильні» або, задля балансу, вимушені брати на себе кілька ролей, які подекуди суперечать одна одній, або взагалі не можуть знайти себе у белбінівській ролевій структурі.

Також є сумніви щодо ефективності командотворчих ігор. Адже базуються вони не на справжній, реальній діяльності команди, а є своєрідним симулякром (за аналогією до гри «Монополія»). Так, у тренінгах М. Белбін працює не лише з реальними командами, а й організовує заходи за принципом «солянки», коли в групу запрошуються працівники різних організацій.

Щодо командного профіля, який вибудовується на основі тесту ролевої самоперцепції у команді «BTRSPI»⁵ та експертної оцінки, то цей діагностичний інструмент є радше особистісно-, ніж командоцентрованим, позаяк реконструюється само- та групове сприйняття ролевої позиції конкретного учасника команди, а якість, інтенсивність чи інші параметри взаємин у групі взагалі не діагностуються.

Останнє обмеження знімається, наприклад, у командній соціографії, технології, розробленій чеським командотворцем Р. Бахбухом [313; 314] на базі ідей соціометрії, моделювання соціальних мереж та математичної теорії нечітких множин.

Сутність технології полягає у графічному унаочненні взаємин між членами команд. На мапі, подібній до ландшафтної, зображується близькість, інтенсивність, ефективність взаємин, та інші характеристики. У нечітких

⁵ *Belbin Team Role Self-Perception Inventory*

множинах візуалізуються різні діагностичні параметри: це і суб'єктивні оцінки світоглядної близькості, і дані результативності праці, і тестові результати конфліктності, стилю управління, стратегій прийняття рішень (зокрема, використовуються і показники белбіновської рольової самоперцепції) тощо.

Однак, у технологічній силі командної соціографії криються ризики її теоретичного ослаблення. Для того, щоб нанести на мапу командних взаємин якомога більше параметрів, автори вдаються до поєднання різних діагностичних параметрів, які подекуди не зіставні, а подекуди і суперечать один одному. Така ситуація тяжіє до безладного еkleктизму, уникнення якого можливе лише за побудови цілісної концепції.

Критика спрощення, зведення до спільного знаменника індивідуально-психологічних характеристик учасників команд, нівелювання унікальності кожного з них стосується технологій типологічного плану, зокрема, розроблених у межах типології І. Майєрс-Бріггс-К. Бріггс [327]. Йдеться, насамперед, про те, що людську сутність не можна звести до 16-ти типів, як і не можна вичерпати всю унікальність міжлюдських взаємин через пояснення сумісності / несумісності цих типів.

У критичних оглядах (М. Карлін [331]; Б. Джекоб, Н. Шумаєр [377]; Д. Піттенжер [417]) ідеться також про недостатність психометричної обґрунтованості основного діагностичного інструменту типології – індикатора типів (МВТІ⁶), та про окремі концептуальні ризики, як от нечіткість характеристик типів особистості, ареальність бімодальності, заведеної у шкали, та обмеження використання у практиці професійного відбору і командотворення, через неспецифічність типології та відсутність доказів її впливу на міжособистісні взаємини. Схожі зауваження можна висунути і до теоретично близької моделі Д. Кейрсі та створеного на її базі тесту темпераменту (KTS)⁷ [384].

Обмеження, що їх містять у собі екстрим-технології – аналітичні та тренінгові процедури, які провадяться в незвичних умовах, чи у спосіб, який передбачає певний ризик або пригоди,

⁶ *Myers-Briggs Type Indicator*

⁷ *Keirsey Temperament Sorter*

зокрема мотузчані курси, рафтинг, перегони бездоріжжям тощо, пов'язуються переважно із недостатністю теоретичних засад (Т. Келлер та В. Олсон [386]; А. Ібетсон та С. Невелл [376]). Окрім того, статистична перевірка ефекту пригодництва у командотворенні свідчить про недостатність підстав вважати, що екстрим стимулює зростання продуктивності діяльності чи гармонізацію стосунків між членами команди, йдеться, радше, про короткотривалий ефект, пов'язаний із новими враженнями та пізнанням інших за межами звичної діяльності.

Обмеження командотворчих технологій. У результаті короткого аналізу критичних статей вдалося виокремити окремі обмеження, що несуть у собі технології командотворення (малюнок 1.3.).

Більшість обмежень є методологічними спрощеннями, пов'язаними із комерціалізацією процедур формування та розвитку команд. Г.С. Сатран [237] коментує цю ситуацію, послуговуючись метафорою «міфів», якими керуються практики зі сфери командотворення. Первинним дослідниця вважає такий міф: «Командотворення можна здійснювати, базуючись лише на процесі, а не на методології». Похідні від нього: «Тренінг командотворення – це лише набір ігор і вправ на об'єднання»; «Тренінг командотворення можна провадити за єдиним сценарієм, незалежно від специфіки стосунків і цілей»; «Командні ролі статичні».

**ОБМЕЖЕННЯ
ДІАГНОСТИЧНИХ
ІНСТРУМЕНТІВ**

Заданість діагностичних параметрів
Еклектичність діагностичних параметрів
Неспецифічність діагностичного інструменту
Недостатність психометричної обґрунтованості

**ОБМЕЖЕННЯ ВЛАСНЕ
КОМАНДОТВОРЧИХ
ІНСТРУМЕНТІВ**

Відсутність зв'язку із предметом діяльності команди
Слабкість чи неспецифічність концептуальних засад
Спрощене розуміння особистості та взаємин у командах
Асистемність, частковість командотворчих впливів

Мал. 1.3. Окремі обмеження, що містять технології командотворення

Мета-аналіз ефективності командотворчих втручань (аналіз наукових даних більш ніж за 20 років) з використанням різних технологій, здійснений Л. Деліз із колегами [345] показав, що сильніший ефект спостерігається у випадках наявності чіткої теоретичної моделі; проведення дотренінгового багатомірного аналізу рівня розвитку команди; у випадках, коли йдеться не про створення, а про розвиток існуючих команд; а також при орієнтації не стільки на відпрацювання діяльнісних навичок, скільки на усвідомлення значення роботи та взаємин у команді.

Аналіз моделей командотворення привів до рефлексії двох тенденційно-відмінних підходів – діяльнісно- та суб'єкто-орієнтованого, а також третього – інтеграційного за своєю сутністю. Моделі, включені до першого підходу, є не стільки командотворчими, скільки «діяльніснотворчими», орієнтованими на оптимізацію та технологізацію процесу діяльності. Найефективнішими є моделі інтегративного підходу, насамперед, через рефлексію зумовленості командного розвитку міжлюдськими взаєминами, специфікою потреб, очікувань і цінностей осіб, що їх творять, а також неможливістю психологічного аналізу поза контекстом праці, що об'єднує групу.

Ризики, що їх містять командотворчі технології, зводяться до недостатності, а подекуди, й до відсутності теоретичної моделі та методологічного обґрунтування процедур. Перше загрожує незрозумінням кінцевого результату, спрощенням сутності процесів та механізмів розвитку команд; друге – асистемністю в психодіагностиці та використанням ненадійних і невалідних інструментів.

УСПІШНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМА ПРОГНОСТИЧНОСТІ КРИТЕРІЇВ

Прогнозування успіху

У дискусіях щодо ефективності команд за замовчуванням приймається факт успішності у діяльності кожного з учасників. У метафороформулі синергетичного ефекту командної праці зазначається, що результат спільних зусиль завжди вищий, ніж сума індивідуальних. При цьому зрозуміло, що жоден із доданків не дорівнює нулю. Як же спрогнозувати успіх у діяльності? Де шукати його провісників? На що орієнтуватись, добираючи членів команд?

Аналіз ефективності виконання діяльності. Питання прогнозу придатності до діяльності та успішності у ній є актуальними для усіх сфер. Можливість передбачати успіх відкриває перспективи стрімкого розвитку справи, істотно знижує витрати на набір, звільнення, переміщення працівників, – фактично створює умови для стратегічного планування без так званих «похибок на персонал». Однак, ця можливість далека від 100-та відсотків. Незважаючи на те, що працевлаштування у державні, приватні установи, заявки на участь у наукових чи громадських проєктах, навіть участь у телешоу не розглядається без попередніх кастингів, співбесід та випробувальних термінів – бути остаточно впевненим у результаті неможливо.

На що ж орієнтуються рекрутери, HR-ри, психологи, керівники та інші, хто через фах чи обов'язки шукає перспективно успішних та гуртує їх у команди?

Зачиналося все з найочевиднішого критерію – ефективності виконання діяльності. І. Робертсон та М. Сміт [426] пишуть про те, що у Сполучених Штатах до 50-х років ХХ ст. саме на це зверталася увага. Так, бажаючим працювати у команді редакції газети могли запропонувати написати статтю на задану тему, або провести журналістське розслідування; для майбутніх архітекторів шлях до команди лежав через розробку проєкту та технічної документації до нього. У 80-х цього вже було замало, до визначення професійної придатності залучалися фахівці-експерти, що розглядали рекомендації, вивчали якість зразків

праці, а також психологи, які досліджували особистість, характер, темперамент, мотивацію, здібності, інтелект.

У такий спосіб виокремилися два основні напрямки аналізу, які Дж. Сендберг [430] диференціює за орієнтацією на завдання (оцінка якості роботи, зокрема в ході виконання реальних чи змодельованих завдань) та орієнтацією на працівника (вивчення професійно необхідних знань умінь, навичок та особистісних якостей). Перший, здавалось би, найочевидніший, містить у собі найбільшу кількість ризиків. Так, А. Анастасі та С. Урбіна [9] вказують на те, що ситуація реальної діяльності та професійного відбору істотно різняться. Відчуваючи, що їх випробовують, люди реагують по-різному, і часто поводяться неприродно, демонструючи розгубленість, коли все валиться з рук, або навпаки, непритаманну їм зосередженість і мобілізацію. Саме тому дослідники (К.О. Абульханова-Славська [1], Дж. Санчес [429]) застерігають від таких «голих експертиз» без врахування минулих досягнень та власне психології майбутніх працівників. Звичайно, діяльнісні компетенції не можна викреслювати із параметрів прогнозу успішності – піаніст, який не вміє грати на фортепіано – нонсенс. Але чи гратиме він віртуозно без пристрасті до музики, чи вдосконалюватиме свою майстерність без наполегливості, чи витримає щільний гастрольний графік без честолюбства?

Інтелектуальні здібності у прогнозуванні успіху в діяльності. Одними з найпопулярніших у профвідборі були, і подекуди лишаються, тести інтелекту. Першими вони почали застосовуватись і з метою прогнозування успіху в діяльності. У свій час за високого IQ можна було без вступних випробувань вступити в деякі університети. Сьогодні ажітаж навколо тестування інтелекту значно менший і найперше тому, що так і не доведений значимий зв'язок між розумовими здібностями та життєвим успіхом. Із понад 100 тисяч осіб, які входять до товариства Менса (об'єднання людей із IQ вищим ніж у 98% населення планети) справді видатними у своїй праці є кілька десятків. До того ж різні тести інтелекту мають свої обмеження, зокрема культурні, а також пов'язані з тим, що досліджують різні аспекти розумових здібностей, у результаті чого – одна й та сама людина матиме різний IQ за різними тестами. Також

доведено, що інтелектуальні показники є динамічними, їх можна розвинути з віком, займаючись певною діяльністю, а також простим вправлінням на розв'язок тих самих тестів.

За дослідницькими даними (К. Марпі [408], Ф. Шмідт, Дж. Хантер [434]) значну прогностичну валідність (доводять зв'язок між інтелектуальними здібностями і майбутнім успіхом у діяльності) мають тести загального (академічного) інтелекту, що визначають, переважно, особливості абстрактного мислення. Більшу валідність, за оцінкою А. Анастасі та Р. Урбіні [9] згадані інструменти демонструють щодо тих діяльностей, які вимагають постійного прийняття рішень та обробки складної інформації. Дослідниці вказують на те, що попри пряму кореляцію між академічним інтелектом і рівнем освіти, аналіз інтелектуальних здібностей є показовішим через існування інших шляхів розвитку інтелекту, окрім власне освіти, та через наявність різних, не завжди пов'язаних із навчанням та розвитком, способів отримання дипломів.

Щодо аналізу спеціальних здібностей, наприклад, художніх чи музичних, а також навичок (перцептивних, мускульних, моторних тощо), то задовільний прогноз має місце лише у випадках вузькоспеціалізованих діяльностей, успішне виконання яких утруднюється або й унеможливується без їх належного розвитку (А. Анастасі, Р. Урбіна [9]; Дж. Хоган [373], Е. Флешман, М. Рейли [354]).

Важливими при розумінні обмежень такого аналізу є результати досліджень зв'язку між професійною придатністю та особливостями нервової системи, виконаних за керівництва, та власне, самим К.М. Гуревичем [83]. Так, дослідником було доведено, що результати тестування інтелекту та спеціальних здібностей свідчать лише про їх наявний рівень, але не вказують на потенції. Прогноз продуктивності у майбутній праці можна здійснювати на основі аналізу специфіки вищої нервової діяльності, причому, за К.М. Гуревичем, є два типи професій: такі, що до снаги будь-кому (їх більшість), і такі, що висувають специфічні вимоги до психофізіології людини, наприклад, до швидкості реакції (рятувальники на воді) чи розрізненню запахів (дегустатори парфумів). Також доведено (Б.М. Теплов [257], Є.О. Клімов [131] і В.Д. Небиліцин [204]), що за будь-якого типу

нервової системи людина може мати значні досягнення у різних професіях; відмінності будуть лише у легкості оволодіння та самовідчутті в ході та після діяльності (Л.О. Копитова [141], О.В. Воробйова [55]). Так, людям із неврівноваженим типом ВНД (холеричним темпераментом), за якого збудження нервових процесів домінує над гальмуванням, важче виконувати монотонну діяльність, наприклад, працювати над ювелірним виробом, чи пропрацьовувати деталі креслення якогось винаходу; з іншого боку, саме завдяки цій особливості нервової системи випадкова асоціація могла наштовхнути ювеліра на рідкісне оздоблення прикраси, а винахідника – на оригінальний принцип роботи механізму.

Із метою прогнозу професійної успішності вивчаються також і прикладні аспекти інтелекту, зокрема, розроблені інструменти для дослідження практичного (його ще називають життєвим), соціального та емоційного інтелекту. Це близькі поняття, які вказують на здібності, пов'язані із розумінням причин людської поведінки, вчинків, емоцій.

Найбільше дискусій ведеться навколо популярного сьогодні поняття емоційного інтелекту. Вказується, що здатність усвідомлення та розуміння власних емоцій та емоцій інших людей не корелює з майбутньою продуктивністю в роботі, особливо якщо йдеться про спеціальності, ніяк не пов'язані із спілкуванням (Е. О'Бойл з колегами [412], Ф. Ланді [395]). Щодо інших, наприклад, менеджерських професій, чи тих, які належать до сфери сервісу або допомоги, – то наявність розвинутого емоційного інтелекту також не є запорукою успіху. Навпаки, існує ризик, що керівник, замість того, щоб покарати – йтиме на зустріч недбалому працівникові; автомеханік – зглянеться та приховає факт ДТП, лікар – розчулиться і схибить на операції. Критикується не лише доцільність дослідження емоційного інтелекту окремо, без зв'язку, наприклад, з мотивацією у ході профвідбору, критикується і саме поняття. Йдеться про його надлишковість, відсутність у ньому власне «інтелекту», а також про значну область перетину із особистісними якостями, зокрема екстраверсією (спрямованістю на контакти, спілкування) та емпатією (здатністю переживати емоції іншого, співчутливістю,) (Е. Лок [399], К. Петрідес, Р. Ріда, Ф. Коккінакі [416]).

Особистісні риси як предиктори успіху у діяльності. У сучасній практиці відбору найбільша увага звертається на особистісні риси, на те, що прийнято називати характером.

Однією з найпопулярніших у психодіагностиці є так звана «Велика п'ятірка» – модель особистості, яка бере початок ще від розвідок Г. Олпорта, Г. Айзенка і Р. Кэттела, за якими кожному людину можна описати за п'ятьма відносно незалежними від культурного середовища та особистого досвіду, а також більш-менш незмінними протягом життя параметрами. Це енергійність, приязність, свідомість, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. Кожен із п'яти факторів вважається прогностичним для різних діяльностей (Р. Хоган [373]). Наприклад, «Енергійність» – показова для діяльностей, пов'язаних із великими емоційними та фізичними витратами, «Приязність» – для тих, які базуються на контактах із людьми, «Відкритість досвіду» – для творчих діяльностей, «Емоційна стабільність» – для діяльностей із значною психічною напругою, як от пілотування літака, або швидка медична допомога. Найважливішим та універсальним у передбаченні майбутньої продуктивності, однак дещо суперечливим щодо своїх змістових конотацій, вважається фактор «Свідомість» (М. Баррік, М. Маунт [319], Ж. Ловінгер [400]). Англійська назва фактору – «consciousness» – у російському варіанті роботи А. Анастасі, С. Урбіни [9] перекладена як «сознательность»; у адаптаціях за керівництва Л.Ф. Бурлачука [43; 119] – «сумлінність» українською та «добросовестность» російською мовами. Змістові нюанси, що містить поняття, охоплюють семантику від прагнення до успіху, наполегливості, надійності, чесності до добросовісності, свідомого ставлення до себе та інших. Такий широкий змістовий діапазон фактору (різне трактування в різних тестах) вносить деякі обмеження в його прогностичну валідність. Так, наприклад, якщо розуміти цей фактор за Р. Хоганом як «дотримання норм та соціальну прийнятність» (Л. Хуг та Ф. Освальд [374]), то тоді його не варто використовувати задля прогнозу успіху у діяльностях, що вимагають креативності та впровадження інновацій.

Також значного поширення набули «тести чесності» (інтегративності), які вимірюють схильність до протиправних

дій, зловживання алкоголем чи наркотиками, а також здатність приймати організаційні норми та цінності. За результатами одного з найповніших мета-аналізів, здійсненого Д. Уанс із колегами [414], аналіз інтегративності й справді є валідним щодо прогнозу поведінки, яка шкодить виконанню роботи. Також вказується на подібність характеристик інтегративності та фактора «Свідомість» із п'ятифакторної моделі особистості (М. Ніколов та С. Зансв [409]). Однак, попри свою прогностичність інструменти, що вимірюють чесність, піддаються чи не найбільшій критиці (йдеться про соціальну бажаність та ризики «натаскування на правильні відповіді» (Дж. Еліжер, С. Лілієнфелд, К. Мітчел [307]).

Окрім згаданого, задля прогнозу ефективності у майбутній діяльності, вивчаються лідерські потенції, самооцінка, мотивація досягнень, схильність до ризику, локус контролю та інше. Таке розмаїття особистих передумов успіху радше заплутує, ніж спрощує та допомагає, а враховуючи обмеження щодо діапазону придатності більшості з інструментів, ризики соціальної бажаності, тривалість та методичну перевантаженість самої процедури аналізу – викликає багато запитань, головне з яких – де шукати успішність?

Першоджерела успіху

Розмаїття параметрів, які аналізуються задля прогнозу успіху в майбутній діяльності – вражає. Власне вміння, спеціальні здібності, академічний, практичний, емоційний інтелект, риси особистості (від схильності до ризику до відкритості новому досвіду), самооцінка, мотивація, – далеко не повний перелік того, що можуть заповзятися вивчати психологи в ході профвідбору. Величезна кількість тестів та опитувальників, побудованих на різних теоретичних моделях, за якими з різних боків, за різними, часто несумісними критеріями вивчають потенції майбутніх працівників – істотно знижує ККД самого аналізу. Що ж досліджувати? Які характеристики, якості, параметри є першоджерелами таланту й талану, тими маячками, помітити які – означає передбачити успіх?

Прогностичне поле успішності в діяльності. На запитання: «На що в першу чергу ви звертаєте увагу при прийомі на роботу, що є першочерговим, визначальним для успішного працівника?» – HR-ри дають найрізноманітніші відповіді – від інтелекту, мотивації, до того, що «мені завжди підказує інтуїція та досвід». Не вдаючись у коментування того, що розуміння інтелекту, мотивації та інших параметрів суттєво різняться, зауважу, що інтуїція і справді спрацьовує, причому іноді краще, ніж психологічні тести. У чому ж секрет? Що таке інтуїтивно відчувають працівники кадрових агенцій, менеджери персоналу, чого не вловлюють спеціальні тести?

Пошук вихідних, первинних характеристик, розуміння яких давало б змогу прогнозувати не лише придатність до тієї чи іншої діяльності, а й майбутню успішність у ній, передбачати поведінку людей у випадках морально-етичних дилем, кризових та інших ситуаціях, пов'язаних із потребою приймати складні рішення, – так чи інакше звучить і в науковій спільноті.

Дослідники сходяться на необхідності пошуку певного «X-фактору», «гену успіху» – такої особливості, віднайдення якої, спростило б процедури психологічного аналізу та розширило можливості прогнозу.

Так, І. Робертсон та М. Сміт [426] пишуть про необхідність пошуку вихідного фактору «g» за аналогією до спірменовського, автори вважають, що його віднайдення могло б полегшити процедури аналізу та прогнозу успішності в діяльності, вони ж зауважують, що Дж. Хантер, Ф. Шимідт, Дж. Раченбергер та М. Жане у роботі «Інтелект, мотивація і продуктивність у роботі» доводять, що такими факторами є заведені у назву загальні інтелектуальні здібності та певні особливості свідомості, зокрема сумлінність та інтегративність, які лежать в основі продуктивної мотивації діяльності.

М. Сміт [442] переконує в існуванні універсального прогностичного поля, до якого також включає інтелектуальні здібності, а ще – життєву енергію, маючи на увазі як достатні фізичні ресурси, так і силу мотивації (прагнення досягнень у діяльності), дослідник також вказує на необхідність аналізу того, наскільки цінна діяльність для конкретної людини, яке місце вона займає в її «життєвому просторі».

Те, що ставлення до діяльності, її значимість для людини, її місце в системі життєвих пріоритетів – грає визначну роль у тому, як ця людина працюватиме – обстоюється багатьма авторами та доводиться у низці досліджень.

Ставлення та сприймання діяльності у прогнозі успішності в ній. Пошук факторів, що є визначальними для прогнозування успішності в діяльності є одним із ключових завдань концепцій та моделей, розроблених у річищі діяльнісного, суб'єктно-діяльнісного і суб'єктного підходів до аналізу психічних явищ. Вихідною у цьому пошуку є методологія зв'язку свідомості та діяльності, яка початкує від ідей про знакове опосередкування діяльності Л.С. Виготського [58], образ світу О.М. Леонтьєва [163], діалектичну єдність свідомості та діяльності С.Л. Рубінштейна [231], внутрішнього світу Б.Г. Ананьєва [8]. Не зважаючи на певні ідеолого-методологічні відмінності, зокрема між школами О.М. Леонтьєва та С.Л. Рубінштейна, згадані ідеї стали відправними для розвитку багатьох проблем, в тому числі й успішності особистості в діяльності.

Так, Б. Ф. Ломов [172], формулюючи ключову задачу психології у вивченні діяльності, зауважує, що насамперед, це – визначення ролі та місця процесів суб'єктивного відображення дійсності, їхнього впливу на ефективність та якість діяльності. На тому, що аналіз свідомості, зокрема, її мотиваційних, ціннісно-сміслових складових є шляхом до прогнозування успішності в діяльності, зустрічаємо у К.О. Абульханової-Славської: «Саме ціннісна відповідність, встановлена свідомістю, визначатиме згодом характер ставлення особистості до своєї діяльності, а затим і спосіб розв'язання конкретних професійних задач» [2, с. 316]; О.О. Бодальова («...від того, наскільки активно і продуктивно працює внутрішній світ людини, – залежить глибина і об'єктивність оцінки результату діяльності, якого вона може досягти як особистість, як суб'єкт праці в кожний момент її життя» [33, с. 117]); В.Е. Чудновського («...структура смисложиттєвих орієнтацій істотно обумовлює високу успішність в різних сферах діяльності» [281, с. 9]).

Отже, саме аналіз світосприймання, зокрема розуміння того, що для людини є цінним, а що недопустимим, що спонукає

її до вчинків, або, навпаки, утримує від них – є шляхом до прогнозування успішності в діяльності. Чи не це – зміст людської свідомості, особливості внутрішнього світу, смисли, цінності, вірування, переконання, принципи... – інтуїтивно відчують HR-ри і не враховують тести?

На практиці згадані ідеї доводяться у низці досліджень, центрованих на успішності в діяльності та дотичних проблемах. Так, В.Е. Чудновський [282], посилаючись на дані, отримані К.А. Максимовою [177] і Т.В. Максимовою [178] пише, що прогноз майбутньої успішності вчителів залежить не стільки від їхнього рівня знань та особистісних якостей, скільки від значимості професійних смислів. Навіть за несприятливих якостей (драгітливості, нестриманості, нестійкій самооцінці) педагоги досягають успіху за високої значимості професійних смислів (любові до дітей, бажання змінити освіту на краще, віри в те, що від них залежить майбутнє дітей та країни) і навпаки, за здавалось би, сприятливих особистісних характеристик, але при низькій значимості власної професії, прагненні більших заробітків, невір'ї у школу та освіту – вчителі емоційно вигорають, інтелектуально виснажуються, втрачають у фізичному здоров'ї.

Є.В. Кисельова [130] доводить, що успішність у діяльності, окрім власне значимості професійних смислів, залежить від того, в який спосіб смисли та цінності професійної сфери пов'язані із смислами та цінностями з інших сфер, та наскільки співзвучні їм. Так, професійні прагнення можуть конфліктувати із сімейними цінностями або ставленням до власного здоров'я та уявленнями про те, як варто проводити вільний час. Наприклад, прагнення «бути вчителем, другом для дітей не лише на уроках, а й поза школою» цілком може конфронтувати із сімейною цінністю «повністю віддавати себе родині, коли ти вдома», або із переконаннями щодо власного здоров'я – «завжди висипатись», чи щодо дозвілля – «забувати про роботу». Найкращий варіант, за даними дослідниці, полягає у ціннісному взаємодоповненні, взаємодії, підкріпленні.

Схожі дані були отримані в авторському дослідженні рушіїв особистісного зростання обдарованої особистості [68]. Так, з'ясувалось, що жартівливе побажання «щастя в сімейному

і особистому житті», так само, як і «відокремлювати особисте та професійне – радше вадять цьому самому щастю, бо суб'єктивне відчуття добробуту, так само, як і успіх в діяльності, супроводжує людину не при розділенні, а навпаки – за наявності інтегративних, спільних смислів та цінностей, тих, що за великої значимості підкріплюються в багатьох сферах.

Те, що особистісне, ціннісне занурення, заглиблення у професію визначає успішність в ній, доводить і Д.М. Завалішина [105; 106]. При цьому авторка застерігає від ризиків такого занурення. Перший – ідентифікація себе із зовнішніми атрибутами професії, часто модної, престижної чи публічної, коли людина починає любити «себе в мистецтві» і, власне, втрачає себе, стаючи «моделлю людини, що працює там-то..., робить те-то...». Скільки ми знаємо таких митців, політиків, навіть вчителів... чи, наприклад, лікарів, які, вдягнувши ладно скроєного халата, озброївшись суперстетоскопом та фірмовими рецептурними бланками, виглядають і почуваються, як справжні лікарі, – на жаль, пацієнтам із того небагато користі. Другий ризик виникає тоді, коли життя стає діяльністю і людина починає «жити, щоб працювати», коли зникають інші важливі речі, відходить на другий план, або й не з'являється родина, дозвілля, захоплення, коли діяльність стає і метою, і смыслом, і головною цінністю життя. Так людина потрапляє у замкнене коло діяльності, і успіхи, що з'являються на початку, поступово сходять нанівець, адже зникає життєва енергія, можливості для відпочинку, розставлення, джерела нових смислів, творчих ідей.

Л.Г. Перетятко [212] та В.Ф. Серенкова [241] переконують, що прагнення до самореалізації у професії та майбутній успіх у ній можна вивчити через аналіз життєвих подій. Спираючись на ідеї концепції суб'єктивної картини життєвого шляху О.О. Кроніка, дослідниці доводять: чим більше минулих, теперішніх, а також майбутніх значимих подій людина зв'яже із професією, а також чим щільніші та логічніші причинно-наслідкові зв'язки між ними – тим успішнішою буде людина в обраній професії.

Розробка проблем ціннісно-смыслової регуляції діяльності, започаткована у працях О.Г. Асмолова [15] та Б.С. Братуся [38] здійснюється Д.О. Лентьевим [162] в межах теорії психології

смислу. Базуючись на результатах власних розвідок, а також даних, отриманих іншими вченими, дослідник вказує, що успішність у діяльності корелює із рядом ціннісно-смыслових за своєю природою феноменів – особистісним потенціалом (Д.О. Леонтьєв, А.Ж. Аверіна, Л.А. Александрова, І.О. Васильєв та ін. [166]) і життєстійкістю (С. Мадді, Р. Харвей, Д. Хосхаба, М. Персіко та ін. [402], Д.О. Леонтьєв, О.І. Рассказова [158]).

Провідна роль ціннісної регуляції в поведінці та діяльності людини та, відповідно, значення ціннісно-мотиваційної готовності у прогнозі успішності в діяльності, обстоюється в дослідженнях, що проводяться під керівництвом О.Л. Музики та ним самим (О.Л. Музика [195]; О.Л. Музика, І.М. Тичина [194], О.М. Савиченко [236]). Одна з базових ідей авторської концепції (суб'єктно-ціннісного аналізу розвитку творчої особистості) – існування суб'єктних цінностей, таких утворень свідомості, які сформувалися в процесі життєвого досвіду людини і які, незалежно від життєвої ситуації, а особливо у ключових, важливих подіях життя – регулюють діяльність, спрямовують рішення та вчинки. Так, якщо неодноразово стикаючись із труднощами людина прийняла рішення не здаватись до отримання результату, і таке рішення стало для неї запорукою успіху – вона, найвірогідніше, вчинятиме саме так.

Аналіз питань психологічної предикції успішності особистості в діяльності вивів на проблематику її суб'єктної, зокрема ціннісно-смыслові регуляції. Отже, саме аналіз внутрішнього світу людини, тих законів та правил, за якими саме для неї сконструйована та діє реальність, тих смислів, цінностей, якими вона послуговується у прийнятті рішень, значення самої діяльності, її місця в системі життєвих пріоритетів, зв'язку з іншими сферами життя – найкоротший шлях для прогнозу успіху в майбутній діяльності.

ПЕРЕДУМОВИ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КОМАНДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Взаємини у просторі командної діяльності

Здавалось би – знаєш предмет, вмієш працювати, прагнеш успіху, віриш у себе – пряма дорога в фахову команду. Але ні – одні можуть працювати в команді, сприяти її розвитку, додавати сили собі та іншим; інші – попри здібності, вміння та мотивацію навпаки, виснажуються, не додають нічого ні до виробничої ефективності, ні до психологічного клімату, не відчують задоволення від праці та заважають іншим. У чому ж справа? Хто може досягти успіху у команді, а кому протипоказана спільна діяльність? Де шукати командних гравців?

Стосункова природа командної діяльності. Постійне перебування у просторі стосунків, необхідність працювати пліч-о-пліч, взаємодіяти, спілкуватися, координувати рішення та дії, ділити невдачі та успіхи, засиджуватись до опівночі над важливим проектом чи турбувати одне одного на дозвіллі з приводу робочих питань, – все це унеможлиблює аналіз успішності людини в команді без урахування тих рис та особливостей, які пов'язані зі сприйняттям та розумінням інших, вмінням будувати стосунки, толерантно взаємодіяти, за потреби підтримувати, конструктивно реагувати на конфлікти. Це та багато іншого вирізняє тих, кого називають «колективістами», від тих, кого кличуть «одинаками». Перші не уявляють праці наодинці, страждають без спілкування, можливостей обговорити, порадитись, похвалитися чи поскаржитися на процес і результат своєї діяльності; другі ж – воліють не бачити людей, які тільки заважають зосередженню на справі, вносять безлад та метушню.

Доводячи існування універсального прогностичного поля успішності, М. Сміт і І. Робертсон [440] зауважують, що у випадку командної роботи обов'язковим є аналіз так званих «стосункових» характеристик, без яких не можна зрозуміти ні суб'єктивної значимості діяльності для людини, ні її мотиваційної сили. Адже і те і інше істотно різнитиметься за змістом у «колективістів» і «одинаків».

«Стосункова» компетентність у предикції успіху в командній діяльності. Ідеї щодо того, що успішність особистості в спільній праці залежить від певних компетенцій: знань (подекуди інтуїтивних), умінь, навичок, а також особистісних якостей, що допомагають будувати взаємини, – знаходимо у багатьох дослідників. К. Арджиріс [310] називає їх міжособистісною, П.П. Горностай [74] – рольовою, М.М. Заброцький [104] – комунікативною компетентністю, В.М. Куніцина [149] пише про соціальну компетентність, Л.А. Петровська [215] – про компетентність у спілкуванні, Е. Портер [423] – про компетентність у взаєминах. Ключовими, необхідними для якісного життя та праці, вважає компетенції міжособистісного спілкування та соціальної взаємодії І.О. Зимня [108]; до структури життєвої компетентності, як вміння жити повно та продуктивно, вносить їх і Л.В. Сохань [250].

Популярними у науці та практиці є поняття специфічних форм та видів інтелекту, пов'язаних, насамперед, із комунікативно-перцептивними компетенціями. Йдеться про інтерперсональний, соціальний, практичний, емоційний інтелект. Саме останній, як здібності усвідомлювати і розуміти, а також керувати власними емоціями та емоціями інших людей найчастіше вивчається при прийомі на роботу та розвивається у командних тренінгах.

Більшість тестів на емоційний інтелект побудовані на одній із двох його моделей – Д. Гоулмана [80], або ж Дж. Майера та П. Саловея [403]. За першою моделлю емоційним інтелектуалом вважається той, хто, по-перше, усвідомлює свої емоції, через що має точну самооцінку та впевненість у собі; по-друге – здатний регулювати власний емоційний стан, контролювати емоційні збурення, реагувати адекватно в різних ситуаціях; по-третє, йдеться про вміння мотивувати себе, дивитися в майбутнє, емоційно відчувати його, переживаючи здобутки; по-четверте, здатність емпатувати – відчувати інших людей, їхній стан, потреби, прагнення, і по-п'яте – ця людина має володіти соціальними навичками, тими, які ще називають м'якими: толерантністю, комунікативністю, тактовністю, чуйністю тощо. За другою моделлю увага звертається на розвиток здатностей адекватно сприймати, використовувати, розуміти, керувати власними та чужими емоціями.

Дослідження зв'язку командної праці та емоційного

інтелекту доводять його вплив на ефективність лідерства та керівництва (С. Вольф, Е. Пескосолідо, В. Друскат [461]), продуктивність діяльності та конструктивне вирішення міжособистісних конфліктів (Дж. Лука, П. Тарріконе [401]; П. Джордан, А. Трош [380]).

Що ж до критики емоційного інтелекту, як фактора, що дозволяє прогнозувати професійний успіх (Е. О'Бойл з колегами [412], Ф. Ланді [395], Е. Лок [399], К. Петрідес, Р. Ріда, Ф. Коккінакі [416]), то акцент ставиться, перш за все, на суперечливості даних різних дослідників, зокрема, через відсутність згоди у змісті самого феномену, до якого входять і поведінкові компетенції, і особистісні риси.

Приймаючи критику, дослідник емоційного інтелекту П. Джордан із своїми колегами [380] доводять, що окрім термінологічних та концептуальних проблем варто звертати увагу і на сферу предикції. Цікаво, що за результатами мета-аналізів, успіх у командній діяльності і справді високо корелює з показниками емоційного інтелекту.

Поведінкові феномени в аналізі та прогнозі успіху в командній праці. Ще одним напрямком досліджень ефективності командної діяльності є аналіз так званої «контекстуальної ефективності», пов'язаної не з кваліфікацією чи фаховими компетенціями, а з контекстом діяльності, що сприяє відчуттю психологічного добробуту: атмосферою, стосунками, комунікаціями (В. Борман та С. Мотовідло [324]). На думку Ф. Подсакова та його колег [421] контекстуальну ефективність забезпечує поведінка членів команди, яка знаходиться поза межами нормативно-рольової регуляції, яка не пов'язана з посадами, статусами, ієрархією, а відображає світоглядні уявлення, є проекцією внутрішнього світу людей, розкриває їхні емоції та переживання. Таку поведінку означають і вивчають у поняттях організаційного громадянства (Д. Орган [415]) та таких його формах як просоціальна (А. Бреф, С. Мотовідло [326]), спонтанна (Дж. Джордж, А. Бреф [361]) та надрольова поведінка (Л. Ван Даун, Л. Каммінгс, Дж. Паркс [454]). Д. Орган [415], наприклад, називає такі характеристики людей із високими показниками організаційного громадянства: справедливість, альтруїзм, приязність, миротворчість, підтримка, та інші прояви у ставленні до колег, в основі яких – людська мораль, цінності, принципи, переконання та їхня

відповідна рольова реалізація.

З огляду на результати окремих досліджень, як от Дж. Ван Скоттера і С. Мотовідло [456], така поведінка сприяє успіху, оскільки запускає в дію феномени інтерперсональної фасилітації – підсилює ефективність діяльності один одного, адже низький рівень конфліктності, взаємопідтримка, приємні співбесідники – все це створює відповідну атмосферу, бажання бути поруч, прагнути спільної мети. З іншого боку, є дані, що надмірні прояви такої поведінки, навпаки, знижують ефективність спільної діяльності (Ф. Подсаков, С. Макензі [420]), адже люди, центровані на налагодженні та підтримці стосунків, менше часу витрачають на виконання безпосередніх обов'язків, чим знижують власну продуктивність та відволікають від справ інших. Також ідеться про завищену «особисту ціну», адже гарні взаємини ховають у собі ризики «рольового перенавантаження», коли співробітники стають один одному «і братом, і сватом», через що знижується критичність в оцінці результатів праці, виникають проблеми з розподілом відповідальності. До того ж, це може спровокувати сімейні конфлікти, адже завелика значимість роботи і, відповідно, значний час поза домом сприймається родиною як «нелюбов» та «неувага» (М. Боліно, В. Турнлей [323]).

На суперечливість даних щодо впливу організаційного громадянства на успішність у спільній діяльності вказують у своєму мета-аналізі й Н. Подсаков із колегами [419]. Дослідники вважають, що причина відсутності однозначного зв'язку полягає у зосередженості досліджень на наслідках такої поведінки, а не на її причинах та механізмах. Так, радше сімейні конфлікти є причиною того, що людина «закохується» у роботу та колег, а не навпаки; а бажання «спілкуватись, а не працювати» є не негативним наслідком організаційного громадянства взагалі, а особливістю внутрішнього світу конкретної людини.

Отже, причини успішності у спільній праці або, навпаки, нездатності працювати в команді, варто шукати саме в «стосункових» характеристиках, у тому як людина будує взаємини з іншими, як ставиться до їхніх проблем та радостей, наскільки розуміє та відчуває. Однак, не варто забувати, що і соціальні компетенції, і емоційний інтелект, і організаційна поведінка – є радше наслідками, індикаторами тих процесів, що відбуваються у внутрішньому світі особистості. А внутрішній світ

росте і розвивається разом із людиною. Із дорослих людей можна зчитати відголоски того, як ставились до людей та праці у їхніх родинах, як переживались професійні успіхи та невдачі, як долались перешкоди, які книжки читалися...

Ключ до успіху в команді

Щоб досягнути успіху в командній праці – треба не лише працювати, а й спілкуватись. Вміти будувати стосунки, ділити успіхи та невдачі, приймати свою частку відповідальності, розуміти інших, конструктивно розв'язувати конфлікти, відчувати, спів переживати, і багато іншого, такого, без чого неможливі гармонійні стосунки. Щось з цього переліку і справді можна розвинути, читаючи книжки, або навчаючись у тренінгах, однак здебільшого йдеться про специфіку внутрішнього світу людини, зокрема її цінності. Не декларовані – суспільні, не розтиражовані – кіно-серіальні, не обов'язкові – корпоративні, а прийняті, створені, ті, якими ми послуговуємося, сприймаючи світ, приймаючи рішення; ті, якими ми керуємося у взаємодії з іншими, ті, що наповнюють змістом наші життєві ролі, зокрема і ролі «гарного колеги», «командного гравця», «людини справи»...

Цінності, якими живемо, та ролі, які граємо... Значна кількість інструментів аналізу «командності» побудовані саме на ціннісно-рольових параметрах. Як правило, це опитувальники, що складаються з переліку запитань, за результатами відповідей на які людині ставиться психологічний діагноз щодо того, які цінності вона сповідує, та які ролі грає. І те, і інше вибирається з переліку варіантів, запропонованих авторами. За науково-обґрунтованими тестами стоять дослідження, у ході яких, власне, і були виділені списки типових ролей, які грають люди у командах, та типових цінностей, за якими будується їхнє життя. Попри те, що така схематика значно спрощує розробку діагностичних процедур та створює можливості для зіставлення, порівняння, а відтак і нормування даних, – вона несе і ризики, пов'язані, передусім, із втратою на автентичності та центрації здебільшого на загальних цінностях та конвенційних ролях.

Найвідоміші командні тести – тест рольової самоперцепції М. Белбіна [26] та тест сильних сторін Е. Портера [424].

В основі першого – 9-елементна рольова модель команди. У результаті тестування ми бачимо, хто перед нами – «робоча бджілка», «координатор», «натхненник» і т.п. Дивимось, яких ролей не вистачає та підшукуємо схильних до них людей. Другий тест дозволяє визначити, яку з 7-ми мотиваційно-ціннісних систем має людина, і в результаті – підібрати в команду людей із цінностями, що не суперечать, а навпаки – доповнюють одна одну. Здавалось би – швидко і зручно, от тільки критиків непокоять запитання: а чи насправді рольовий репертуар людини в команді вичерпується 9-тма варіантами, а ціннісно-мотиваційні системи – 7-ма? (А. Фурнхам, Г. Стіл, Д. Пендлетон [356; 357], А. Барней [318]).

До того ж у ході роботи з опитувальниками учасникам пропонується класична схема оцінки себе, свого ставлення до інших, своєї поведінки тощо. Твердження, описані у певних, однакових для всіх, узагальнених вербальних формулах. Саме в цьому криються ризики різного розуміння тверджень, а також відсутності у досвіді людей ситуацій, які в них описуються.

Так, працюючи над рольовим тестом М. Белбіна, людина мусить визначитись, чим вона може бути корисна команді, як бачить спільну роботу, від чого отримує задоволення, з якими проблемами стикається та інше, розподіляючи бали між 9-ма варіантами відповідей зі стандартного набору, кожна з яких є індикатором котроїсь із ролей. Наприклад для першого пункту це: «Я можу працювати з різними типами людей»; «Я маю здібність знаходити в інших якості, що можуть бути корисними для групи», «Я можу запропонувати розумні варіанти дій, без зайвих емоцій та упереджень» тощо. Погодимось, що розподіл балів, між іншим, залежить і від того, як люди тлумачать зміст тез. Так ,у твердженні про «типи людей», хтось вбачатиме темперамент, хтось – моральні якості, хтось – професійні здібності чи, можливо, вік; те саме і з «якостями корисними для інших» та «розумними варіантами дій».

В опитувальнику Е. Портера також пропонуються бали для розподілу між варіантами відповідей, що описують поведінку, яка, в свою чергу, свідчить про ті або інші мотиви та цінності. Приміром, для твердження: «Мене можна назвати ...», це: «... чутливою людиною, такою яка відчуває і швидко реагує на потреби інших»; «...енергійною людиною, такою, що бачить різні можливості та переваги»; «...практичною людиною, такою,

що обережно і виважено ставиться до всього». Тут високою є ймовірність, що жодне з тверджень не підходить для самоопису досліджуваного, що у своєму досвіді він узагалі не зустрічався з параметрами, заведеними у аналіз, або не використовував їх для самооцінки.

У першому тесті ролі визначаються через їх змістове ціннісне наповнення, у другому, навпаки, мотиваційно-ціннісні системи аналізуються через їх поведінкове, рольове представлення. В обох випадках маємо стандартизовані за своєю структурою та інтерпретаційними шкалами опитувальники, що, власне, і провокує ризик втрати «ціннісного змісту» ролей та «поведінкової презентації цінностей», унікальних для кожної конкретної людини. До того ж, попри ідентифікацію, притаманних досліджуваному ролей чи цінностей, лишається за дужками відповідь на питання, чого саме він прагне у командній інтеракції, з якими людьми, з якими життєвими прагненнями, ставленням до роботи та колег йому б працювалося краще.

Імпліцитні теорії в прогностичному аналізі успішності в командній діяльності. Вивчити ціннісно-рольові характеристики особистості, як і її ціннісно-рольові очікування, а також зняти згадані ризики, зокрема, зберегти автентичність у суб'єктивній семантиці та подієвій каузальності можна шляхом аналізу відбиття командної інтеракції в імпліцитних теоріях. Ці теорії, створені самими людьми і базуються вони не на наукових аксіомах, фактах спостережень чи результатах експериментів, – а на життєвому досвіді. Батьківські настанови, висновки, зроблені за результатами власних успіхів та невдач, реакції значимих людей на вчинки та події, прочитані книжки, втрачена дружба, віднайдена любов... – саме це, події конкретного життя, конкретної людини – будівельний матеріал імпліцитних теорій. Іноді усвідомлені, а здебільшого неявні, невідрефлексовані самими творцями, вони, тим не менше, визначають, як ми інтерпретуємо події, які приймаємо рішення, за чим обираємо друзів, що цінуємо в діяльності тощо.

Результати досліджень імпліцитних теорій командної взаємодії не лише дозволяють зрозуміти, що для людини означає працювати у команді, а й дають прогностичний матеріал, дозволяють говорити про тенденції у ставленні до діяльності, прагненні результатів, розвитку стосунків.

Так, Ю.С. Белецька [27], вивчаючи імпліцитні теорії взаємин в організаціях, довела, що їхня складність безпосередньо пов'язана із поведінковою гнучкістю та, як наслідок, конструктивністю у взаєминах. Так, люди, що пояснюють поведінку інших на основі більшої кількості параметрів та бачать за нею більше причин – здатні конструктивніше розв'язувати конфлікти та попереджати їхнє виникнення, вони також мають більше симпатиків та легше налагоджують міжособистісні стосунки. Що ж до змісту теорій, то авторка виокремила певні метакритерії, своєрідні ціннісно-рольові вектори самооцінки та оцінки інших, які є найпершими та визначальними у сприйнятті, інтерпретації вчинків, способі взаємин для конкретної людини. Наприклад, для одних – це орієнтація «на справу», для інших – «на себе, самопрезентацію». Перші оцінюватимуть поведінку та вчинки колег по команді, обиратимуть друзів, прийматимуть рішення перш за все через призму того, йде це на користь діяльності, чи ні; другі – на користь собі, власному іміджу, можливостям саморозвитку.

О.В. Растянніков [228], встановив залежність компетентності у спільній творчій діяльності та імпліцитних уявлень про неї. Так, свідчать про низьку компетентність і найбільш вадять командній ефективності – імпліцитні теорії, названі автором «поблажливо-конкурентними». За цими теоріями групова робота бачиться побудованою на гострих суперечках, напруженій конкуренції, самоуправлінні без чіткої структури лідерства і керівництва. Найефективнішими вважаються розвивально-співтворчі уявлення, за якими на місце суперечок ставиться виголошення кожним своєї точки зору, але лише такої, що несе конкретне рішення, також схвалюється система правил, що регулюються лідером, наприклад, заборона критики заради критики, гаєння часу на розмови або з'ясування стосунків. Цікавим є факт, що команда може бути ефективною і за поблажливо-конкурентних чи авторитарно-виконавчих (сильне лідерство, розподіл обов'язків, покора) імпліцитних уявлень її учасників, якщо їх поділяє більшість. Також автор доводить, що рефлексія членами команди власних імпліцитних теорій веде до їхніх трансформацій та підвищення компетентності у спільній праці.

П. Коллеман [337] отримав дані щодо того, що поведінка у ситуаціях взаємодії «менеджер / підлеглий» цілком пояснюється

змістом імпліцитних теорій про розподіл влади. Так, уявлення про те, що слід і чого не слід робити керівникам та підлеглим, як вони мають спілкуватися, якою мірою має проявлятися активність, директивність, або й брутальність чи безапеляційність – все це визначає, як поводитиметься людина у кожній із ролей (учасники досліджень різко змінювали поведінку, змінюючи роль менеджера на роль підлеглого і навпаки). Дані перегукуються із результатами стенфордського експерименту Ф. Зімбардо, що інтерпретуються через вплив соціальної ролі та статусу на поведінку людини. П. Коллеман же пише, що саме імпліцитні уявлення про ролі визначають поведінку їх гравців. У реальних в'язницях наглядачі рідко демонструють крайній садизм, якого учасники-«наглядачі» в експерименті Ф. Зімбардо досягли за кілька днів. Отже, справа в імпліцитних уявленнях – учасники експерименту мали уявлення про ролі, нав'язані газетними публікаціями, художніми фільмами, власними страхами зіткнення з грабіжниками та ін. До того ж їх поведінка не була абсолютно однаковою. Так само і в експерименті П. Коллемана – різні люди, по-різному поведилися в одних і тих самих ролях.

І хоча в згаданих роботах не ставилась пряма мета щодо прогнозу успішності особистості у спільній діяльності, все ж таки було отримано ряд даних, що їй слугують: імпліцитні теорії визначають поведінку людини у тій або іншій ситуації, їхня більша складність свідчить про більшу варіативність у поведінці, а безпосередній зміст – про ті ціннісні параметри, що регулюють поведінку та обумовлюють стратегії спілкування і діяльності.

Щодо предикції особистісної успішності в командній праці, то тут на перший план виходять ціннісно-рольові характеристики, що визначають місце людини у командній інтеракції та розгортаються в координатах життєвого досвіду й суб'єктивної значимості діяльності та стосунків. Як періоджерело ціннісно-рольових параметрів, що лежать в основі сприймання інших людей, регуляції взаємин, відображують стратегії, потреби та очікування від спільної діяльності, – можуть розглядатися імпліцитні теорії командної інтеракції, реконструйовані із максимальним збереженням своєї структурно-змістової автентичності.

Частина II. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОГО ПІДХОДУ В КОМАНДОТВОРЕННІ

КОМАНДНА ІНТЕРАКЦІЯ У ПОЛІПРОСТОРОВОСТІ ЖИТТЄВОГО СВІТУ ОСОБИСТОСТІ

Простір командної взаємодії: місце в життєвому світі особистості

Командна діяльність неможлива без активного спілкування та взаємодії. Розв'язання спільних задач вимагає від учасників єдності, згуртованості, узгодження дій, координації рішень. Командні взаємини – це завжди своєрідна співтворчість, коли думки одного збагачуються за рахунок їх переосмислення іншими. Обговорення, критика, нові погляди та свіжі точки зору – той золотий фонд, яким володіє команда і якого не мають одинаки. При цьому неважливо чи є ці взаємини реально офісними, такими, що відбуваються тут і зараз, в одному просторі та часі, чи віртуальними, коли учасників команди об'єднує мережа. Головне – це можливість діалогу, обміну думками, зіставлення дій, консолідація інтелектуальних, емоційних, фізичних та інших ресурсів. Команда – одна для всіх, однак є різною для кожного. Має різне значення, по-різному сприймається, займає різне місце в життєвих пріоритетах.

Команда у призмі наукового світогляду. Через призму класичної об'єктивізованої картини світу командні взаємини не лише піддаються аналізу та спостереженню, їх можна зафільмувати і відтворити, а переглянувши – знайти закономірності, вивести правила та сформулювати інструкції, дотримання яких сприятиме ефективності команди. Так, лідерство має бути демократичним, критика конструктивною, відповідальність розподіленою, усьому цьому є зрозумілі визначення та детальні алгоритми досягнення. В світлі класичного наукового світогляду, простір командної інтеракції представляється у певних динамічних схемах, в яких на перший план виходять процеси самої діяльності, в межах та за вимогою якої взаємодіють члени команди.

У фокусі неklasичного світогляду простір командної взаємодії помножується на кількість суб'єктів у ній задіяних та

втрачає абсолютність, набуваючи унікальності для кожного учасника. В його межах закони та правила втрачають свою універсальність і вже не діють для всіх. Не існує найкращого стилю лідерства, способу критики чи варіанту розподілу відповідальності. Кожен має право обирати свій стиль і свій спосіб. Для того, щоб команда стала ефективною, не лише люди мають відповідати її вимогам, а й навпаки – команда має стати середовищем, у якому задовольняються потреби та підтримуються цінності. Зі злагодженої машини, в якій кожна деталь може бути замінена, команда перетворюється у складний механізм, де втрата однієї деталі вимагає загальної перебудови. На перший план виходить не дотримання правил діяльності, а її значення для конкретної людини, так само як і значення міжособистих взаємин у всій складності симпатій-антипатій. Тут вже не може бути документального кіно, відзнятий матеріал озвучується та коментується кожним із учасників команди, який, власне, і задає правила перегляду, відтворюючи кожного разу свій унікальний простір взаємин.

У постнекласичній традиції фільмування, як і повторний перегляд відзнятого, втрачає сенс, тому що стає історією, яка ніколи не повторюється. Міжлюдські взаємини в командах творяться просто тут і зараз у режимі діалогу. Кожного дня, години, миті простір командних взаємин змінюється для всіх і для кожного, і зміни ці пов'язані передусім з подіями, що чиняться в команді та за її межами, а також змістовими контекстами, в яких ці події розгортаються. Вчорашня поразка стає теперішньою перемогою, адже додає сил та впертості; сьогоднішній вигнанець – завтрашнім лідером, адже замість дружити – працював і досяг результату. Команда стає живою самотворчою істотою, чії органи перебудовуються, ростуть; клітини народжуються, оновлюються та помирають.

«Чутливість до множинності контекстів» вважає основною ознакою постекласичної науки М.С. Гусельцева [84]. Команда вцілому, як і кожна людина окремо перебуває у значній кількості змістових контекстів. Художня література, публіцистика, кіно, телебачення, інтернет у своїй полімовності та полікультурності, відкритість кордонів, навіть білінгвізм – все це занурює людей в унікальний інформаційний потік. Унікальність, полягає, насамперед, у легкості долання меж цензури або й у їх відсутності. Так, навіть якщо й транслюються

якісь норми, стереотипи, то за мить, в іншому джерелі вони ж заперечуються, висміюються, перевертаються з ніг на голову.

Тож виокремити важливе, знайти орієнтири для власного та командного розвитку можна лише в обговоренні, співтворчості, діалозі, доходючи до спільної прийнятної думки. Так, В.С. Стьопін [254] описує постнекласику не стільки як «людиноцентрований», скільки як «людиновимірний» світогляд. Йдеться про розширення змісту протагорівської тези «людина міра усіх речей» – від ідеї про первинність суб'єктивного, до ідей про зануреність у мереживо суб'єктивних змістів.

У широкому буттєвому сенсі міркування про те, що зміст і значимість стосунків, діяльності, вчинків набувається, твориться в просторі соціального, культурного, мовного, діалогічного середовища знаходимо у філософії діалогу М.М. Бахтіна [23] (двоцентровий простір буття як «цінність для себе» і «цінність для інших»), М. Бубера [41] (місце людської свідомості, «духу» не «всередині нас», а «між нами» у просторі стосунків «Я»-«Ти»); філософії мови В. Гумбольдта [82] (простір людського буття задається «мовною картиною світу»); у семіотиці культури Ю.М. Лотмана [173] (семіосфера як культурно-мовний простір інтерпретації світу); в інтерпретативній антропології К. Гірца [360] (культура як простір означення дійсності); в конструктивній соціології знання П. Бергера, Т. Лукмана [28] (множинність смислових підуніверсумів, як життєвих просторів, водночас сконструйованих людьми й таких, що обумовлюють їх світосприйняття), у символічному інтеракціонізмі Дж. Міда [182] (соціально-символічна природа самості) тощо.

У психології згадані ідеї оформлюються у концептах та концепціях надіндивідуальних, культурно, історично зумовлених форм психіки, таких, що так чи інакше задають параметри індивідуального світосприймання: від «народного духу» (В. Вундт [57]), «соціальних репрезентацій» (С. Московічі [189]), «соціального характеру» (Е. Фромм [273]), до «культурно-історичної природи свідомості» (Л.С. Виготський [58]), «суспільної свідомості як поля значень» (О.М. Леонтьєв [157]), «соцієтальної психіки» (О.А. Донченко [91]), «побутової свідомості» (О.В. Улибіна [265]) та ін.

У такий спосіб ефективна команда вже не сприймається як налагоджений робот чи місце, ідеальне для реалізації потенціалу конкретних людей – це певний простір, що конструюється,

твориться, сповнюється подіями та осмислюється її учасниками тут і зараз. Ефективність же – у чутливості цього простору до тих контекстів, що його оточують, вмінні швидко змінюватись та відповідати на виклики реальності – ринку, бізнесу, науки тощо. І простір цей твориться не кимось одним, а усіма членами команди спільно.

У постнекласичному ключі проблематика соціокультурності людської природи розробляється в межах соціального конструкціонізму, дискурс-аналізу, наратології. Особистість та її внутрішній світ аналізуються як соціальні конструкції, зумовлені культурним, історичним дискурсом, контекстом міжсуб'єктної взаємодії, такі, що самоконструюються, творяться, в процесі нарації (В.О. Васютинський [50], Т.М. Титаренко [260], Н.В. Чепелева [279]). Так, К. Джерджен [363] пише про те, що саме стосунки визначають нашу здатність означати, знаходити сенси. Так, в одній команді людина засуджуватиме вчинок, який би схвалювала в іншій. При цьому не лише команда спрямовує цінності своїх учасників, а й кожна людина змінює командні смисли та цінності.

Методологічно близькою є проблематика колективної суб'єктності, що може бути проілюстрована тезою А.В. Брушлінського про те, що у найповнішому сенсі слова «... суб'єкт – це все людство вцілому, як суперечлива системна єдність суб'єктів іншого масштабу: держав, націй, етносів, суспільних класів і груп, індивідів, що взаємодіють один із одним» [39, с. 74]. Розробка категорії та дослідження феноменів колективної суб'єктності пов'язана передусім із іменем А.Л. Журавльова [98]. Спираючись на філософсько-психологічні ідеї С.Л. Рубінштейна про соціальну, діяльну сутність людини, дослідник виходить на одну із базових характеристик колективних суб'єктів – спільну активність, яку пропонує розуміти у трактуванні поглядів С.Л. Рубінштейна К.О. Абульхановою-Славською: не лише як джерело активності, але як джерело «спричинення усього буття».

У вітчизняній науці також розробляється проблема команд, як колективних суб'єктів (В.П. Казміренко [118], В.В. Третяченко [263]). Із цієї точки зору команда діє як одна істота, суб'єкт зі своїми думками, ідеями, принципами. Йдеться не про те, що учасники втрачають індивідуальність, а про те, що їхні індивідуальності, поєднуючись, утворюють нову – колективну.

Аналізуючи взаємодію індивідуальних і колективних суб'єктів на прикладі взаємин особистості та держави, Н.В. Хазратова [274] пише про їх внутрішньомотиваційну, зовнішньонормативну та аксіологічну детермінанти. Якщо міркувати про взаємини особистості та команди, йдеться про неспинний процес, в якому індивідуальні суб'єкти продукують мотиви діяльності та взаємин, поведінкові та перцептивні нормативи, смисли та цінності; в певний спосіб синтезовані, систематизовані та ієрархізовані у колективній суб'єктності, вони створюють основу для нового продукування.

Принципи колективної суб'єктності, які можна застосувати і для розуміння команд, виводить В.О. Васютинський: інтеракційність – всі події та вчинки, що відбуваються в команді, оцінюються та інтерпретуються у діалозі, взаємодії, взаємному осмисленні; символічне опосередкування – командні смисли та цінності впливають на світобачення кожного члена команди, хоча й по-різному; колективна феноменологічність – у команді твориться унікальний простір, дійсність, що не є об'єктивною чи суб'єктивною в прямому розумінні; інтерсуб'єктивність – командний простір, створений у ході взаємодії – є об'єктивною дійсністю, реальністю для її учасників.

Отже, простір командних взаємин не може вивчатися ні як об'єктивно існуючий, бо не існує об'єктивно; ні як суб'єктно сприйнятий, бо процес його сприйняття людиною ніколи не зупиняється. Йдеться про інтерсуб'єктне творення командного простору, що чиниться в безпосередній взаємодії поведінкою, вчинками, рішеннями командівців; а також про його суб'єктне осмислення, переосмислення, інтерпретацію, реінтерпретацію, оцінку, переоцінку, як процеси, що діють постійно і неперервно. Перше (інтерсуб'єктне творення) – можна побачити і почути; друге ж (суб'єктне осмислення) відбувається у внутрішньому, життєвому світі особистості.

Поліпросторовість життєвого світу особистості. Саме поняття «життєвий світ» бере свій початок з філософії Е. Гуссерля [85], який доводив, що аналіз людського життя поза межами світу, в якому людина живе – не має ні сенсу, ні майбутнього. Йдеться не про об'єктивну реальність з її кліматичними, ландшафтними, демографічними та іншими умовами, а про те, як вони сприймаються та що означають для конкретної людини.

Сучасні дослідники (Л. Бінсвангер [31], Ф.Ю. Василюк [49], Д.О. Леонт'єв [162], Т.М. Титаренко [258]) доводять, що аналіз будь-якого психологічного феномену, від самооцінки до здатності ефективно працювати в команді, поза межами життєвого світу людини – лише ефемерність, абстракція.

Так, Ф.Ю. Василюк пише про те, що життєвий світ людини є своєрідним джерелом змістів її життя, спонукачем її вчинків. Д.О. Леонт'єв [162] переконує, що в контексті міжособистісних стосунків всі проблеми і конфлікти пов'язані, насамперед, із несумісністю життєвих світів, а їх відсутність – із сумісністю.

Сказане не заперечує інтерсуб'єктності у процесах осмислення світу та себе в ньому. Все навколо людини, як і її риси та вчинки, набуває сенсу саме у стосунках. Адже те, що є добре і що погано, за що поважають, або зневажають, як треба працювати, чого прагнути, як будувати стосунки та безліч іншого ми засвоюємо від людей, завдяки їхнім судженням та оцінкам. Звісно, не все береться на віру, не все приймається за чисту монету, але можливість мати «свою думку» з'являється згодом, із багажем життєвого досвіду, який також виникає не з порожнечі – зі стосунків.

Так, В.О. Татенко вводить принцип інтерсуб'єктної стосунково-розвивальної взаємодії, дотримання якого у психологічному дослідженні суспільних явищ має «врівноважити в ціні» життєвий світ окремої людини і світ суспільний. Автор пише, що кожне суспільне явище «...може і повинно розглядатися в суб'єктному вимірі, як таке, що є внутрішньо поєднаним із життям окремих людей, як носіїв соціальних якостей і як реальних соціальних діячів» [256, с. 25].

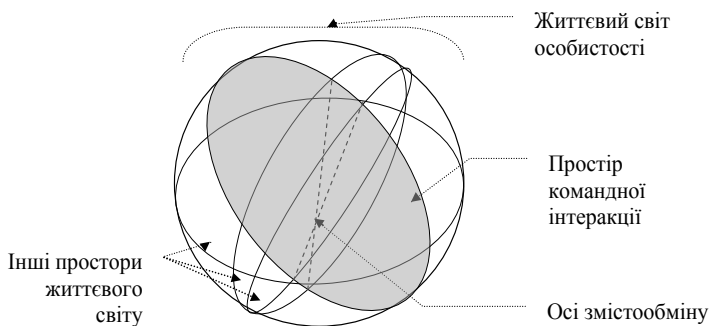
З огляду на включення людини до певної множини соціальних систем, будь то коло родини, друзів, колег, інтернет-спільнот, а також ті взаємини, що розгортаються лише уявно у полеміці між «Я» і героями творів різного роду, їх авторами, субособистостями або ідентичностями (так, в теорії «діалогічного Я» Г. Херманса [371] йдеться про багатоголосся особистості), – не виникає сумнівів щодо поліпросторовості її життєвого світу, де простір командної інтеракції є лише одним із багатьох.

До того ж, жоден із життєвих просторів не може ні конструюватись, ні осмислюватись ізольовано від інших. Так, інтерпретуючи події, що відбуваються у команді, оцінюючи

своїх колег, міркуючи над тим, чого б хотілося і чого не вистачає у взаєминах із ними, ми неодмінно задіємо змісти, набуті в інших сферах, у спілкуванні та взаємодії з іншими людьми, в інший час. Д.О. Леонтьєв [162] пише про буттєву опосередкованість світоосмислення, як синхронічну (структурно-функціональну) та діахронічну (розгорнуту у часовій динаміці) організацію смислової реальності.

Кожна доросла людина занурена у кілька систем взаємин. Це родина (батьківська та власна), друзі, колеги, інтернет-спільнота, а ще – стосунки, що існують лише в уяві, наприклад, полеміка з політиками або діалог з героями художнього твору. Велика кількість сфер спілкування певним чином структурує, ділить життєвий світ. Недарма існують жарти про розподіл особистого і сімейного; так само, як і переконання про розподіл особистого і професійного життя. Різні кола взаємин створюють у життєвому світі людини різні простори, і простір командної інтеракції є лише одним із багатьох.

Зрозуміло, що жоден із життєвих просторів не може ні творитись, ні осмислюватись окремо, ізольовано від інших. Так, інтерпретуючи події, що чиняться у команді, оцінюючи своїх колег, міркуючи над тим, чого б нам хотілося і чого не вистачає у взаєминах із ними, ми неодмінно задіємо змісти, набуті в інших сферах (зокрема в сім'ї), взяті з інших джерел (наприклад, із улюблених романів), перенесені з інших діяльностей (як от, із екстремального спорту), здобуті в спілкуванні та взаємодії з іншими людьми та в інший час.



Мал. 2.1. Простір командних взаємин у життєвому світі людини

Якщо спробувати зобразити життєвий світ людини в його поліпросторовості, формі, то можна уявити сферу із колами всередині, що перетинаються у лініях діаметру (малюнок 2.1.). У такий спосіб, сфера – життєвий світ; кола – простори кожен із своєю структурою та часовою перспективою; лінії перетину – осі змістообміну, через які і здійснюється контекстуальна, смислова взаємопроникність між просторами.

За таких особливостей простір командних взаємин не може бути вивчений у відірваності від інших просторів життєвого світу людини. Психологічний аналіз взаємодії у командах стає передусім аналізом того, як життєвий досвід із різних сфер життя відбивається на значимості взаємин, діяльності; що набуває цінності, а що нівелюється, заперечується, які є побоювання та очікування.

Така світовключеність, як і взаємна зумовленість життєвих просторів, дає можливість аналізувати не лише особливості осмислення простору реальної командної взаємодії, а й такої, яка лише планується. Так, приймаючи людину в команду, ми можемо наперед дослідити ті змісти, що є для неї визначальними у спілкуванні та взаєминах з іншими, зрозуміти, чого вона прагне, як будуватиме стосунки, як ставитиметься до праці, конкуренції, лідерства, до необхідності підкорюватися рішенням інших та до потреби відстоювати власні інтереси та інтереси інших людей. Людина – складний всесвіт, і, як і будь-який всесвіт не є застиглим, він рухається, розвивається, у ньому виникають та зникають галактики, народжуються і вибухають планети, летять комети та пливуть туманності. Все це – смисли, цінності, переконання, вірування, принципи та інші змісти. Вони змінюються, але так само як у всесвіті, це відбувається не блискавично і можна спробувати вгледіти напрямок руху та змін.

Особисті координати командних взаємин

Складність командної взаємодії, насамперед, криється в змістах, якими вона сповнена для її учасників. Адже кожен по-своєму бачить мету, тлумачить правила та принципи, розуміє цінності діяльності та взаємин. Це бачення, тлумачення і розуміння не є статичним, як не є незрушним життєвий світ людини. Для кожного з учасників командні взаємини розгортаються в своїх неповторних координатах,

у кожного своя точка відліку і точка дії, кожен по-своєму бачить команду, себе та інших в ній, спільну працю. Отже, які це координати, як їх розрахувати та що знаходиться в точці перетину?

Цеглини життєвого світу. Життєвий світ – унікальне середовище, в якому ми живемо і яке для кожного з нас є єдиною справжньою реальністю. Наш світ росте і розвивається разом із нами. Цеглина за цеглиною він будується і перебудовується протягом усього життя. Від самого народження людина не лише проживає роки, вона зустрічається і розлучається з життєвими світами інших людей, оволодіває певними діяльностями та втрачає їх, а ще – творить, і твориться в тому сама.

У ході життєвого шляху змінюється і життєвий світ людини, в ньому з'являються нові сенси, цінності, переживання, приводи для конфліктів та можливості для компромісів, параметри для оцінки і причини знецінення. «Еволюцією внутрішнього світу» називає життєвий шлях людини Ш. Бюллер [330]; «історією розвитку самосвідомості» – С.Л. Рубінштейн [231]; «історією смислової будови життєвого світу» Б.С. Братусь [37].

Цеглинками життєвого світу, що отримуються від інших в дарунок чи спадок, збираються при дорозі, печуться власноруч, а подекуди падають просто на голови – є події. «Вузлові етапи і поворотні моменти життєвого шляху» за С.Л. Рубінштейном [231] – це ті події, які не лише відбулися поряд з нами, а ще й зачепили, лишили слід, змінили щось у внутрішньому світі.

Наголосимо, що життєві події, як одиниці аналізу, розглядаються у їх представленості у внутрішньому світі особистості, через співвіднесення з особистим досвідом, через осмислення, інтерпретацію, ціннісні переживання. Так, С.Л. Рубінштейн [231] пише про «внутрішній бік подій», Б.Г. Ананьєв [8] про «глибину усвідомлення і переживання подій», Б.С. Братусь [37] про «смислові зв'язки між подіями» Н.А. Логінова [169], про «компоненти внутрішньої картини життєвого шляху» Л.Ф. Бурлачук та О.Ю. Коржова [45], про «події внутрішнього життя», О.М. Лактіонов [151], про «особистісний інтерпретаційний комплекс подій», Л.В. Сохань [251] про «суб'єктивну, внутрішню картину подій», Т.М. Титаренко [258] про «ціннісну валентність життєвих

подій». Підсумуємо цей ряд тезою С.Л. Рубінштейна: «Кожна із зовнішніх подій має свій внутрішній бік; об'єктивні, зовнішні зміни взаємин людини з її оточенням, відбиваючись у свідомості, змінюють і внутрішній, психічний стан людини, перебудовують її свідомість, її внутрішнє ставлення до інших людей і самої себе» [232, с. 170].

Політичні перипетії, економічні кризи, революції – можуть віддаватися лише глухим відлунням у життєвому світі людини, особливо не впливаючи на її бачення теперішнього чи мрії про майбутнє, а от грошове дерево, висаджене з надією на диво, яке одного ранку втратило листя – здатне зруйнувати мрії й не на жарт похитнути віру в себе. Йдеться про те, що зовнішні події в різний спосіб резонують із внутрішнім світом, по-різному сприймаються, переживаються, інтерпретуються, мають різну ціннісність для різних людей. Ті, що зрезонували – змусили замислитись, змінити ставлення, переоцінити ... – саме вони є смислотворчими для життєвого світу.

Раніше йшлося про те, що здібності до командної праці варто шукати саме у внутрішньому світі людини, якщо бути точним – у тих висновках, що були зроблені в ході переживання життєвих подій, висновках, що стали сенсами та цінностями. Причому неважливо де відбулася подія – у просторі командних взаємин чи деінде – її ціннісний слід цілком може відбитися у ставленні до колег та діяльності. Навіть, досвід важких конкурентних взаємин у вузі за рейтингової системи, коли від рейтингу залежить навчальний бал і стипендія, може лягти в основу переконання: в команді також варто виокремлюватись, усіма способами прагнути бути поміченим і відзначеним.

Що ж таке життєва подія? Які її координати варто залучати до аналізу з метою наближення до автентичного, особистісного, суб'єктного смислу? Завдяки чому твориться «внутрішність», «глибинність», «смысл», «особиста інтерпретаційність», «ціннісна валентність»?

Діяльнісні координати життєвих подій. Слово «подія» у своїй семантиці несе діяльнісний компонент – діяти. У широкому ж філософському змісті діяльність – це вся активність людини, спрямована на сприйняття, відображення, освоєння та перетворення світу – «... універсальна характеристика людського світу...» (Е.Г. Юдін [299, с. 272]). В

такому сенсі осмислювати та інтерпретувати – це також діяти.

Таке розуміння дає можливість абстрагуватись від дискусії про первинність / вторинність (внутрішність / зовнішність) діяльності у стосунку до свідомості (йдеться, насамперед, про методологічну дискусію, що точилася між школами С.Л. Рубінштейна та О.М. Леонтьєва) і всю активність, спрямовану на сприйняття, відображення, освоєння, перетворення світу, вважати діяльнісною.

«Проблема буття і його пізнання пов'язана з проблемою людини, як суб'єкта діяльності і пізнання...» [231, с. 285], «Я» – це не свідомість, це людина, суб'єкт як свідомий діяч» [231, с. 351], «Змістовний світ всередині людини є результатом її життя і діяльності» [231, с. 405], – мета такого покрокового цитування С.Л. Рубінштейна – показати становлення буттєвого розуміння діяльності, її системотворчого характеру для людини, її життєвого світу, суб'єктності.

Людина діє не лише зримо, створюючи продукти, які можна бачити, споживати, яких можна торкатися. Більшість продуктів її праці лишаються у внутрішньому вжитку, в свідомості – це образи, змісти. Наші вчинки, дії, – продумані наперед, чи імпульсивні, безтямні – у кожному разі є джерелом нових змістів, таких, що виникають до або після, є результатом попереднього планування, раптового осяяння, або й запізнитого обдумування.

Кожна життєва подія пов'язана з діяльностями – однією або кількома. Це може бути безпосереднє діяння (писання картини, розробка інвестиційного проекту, танок, мріяння, виношування помсти...), його результат, пов'язаний із успіхом чи невдачею, схваленням чи критикою, розумінням чи неприйняттям, із байдужістю, підтримкою, глуфом та іншими реакціями оточення (особиста виставка, презентація проекту, виступ, втілення чи втрата мрій, помста...), а також безліч подій, що розгортаються на тлі діяльностей (продаж першої картини, відповіді на закиди критиків, квіти від шанувальників, реалізація мрії кимось іншим, зникнення з поля зору кривдника, якому планувалося помститися...).

Діяльність у своєму широкому, буттєвому, та більш конкретному, вужчому розумінні (конкретна активність, дія, вчинок) досліджується як базис, смислове, ціннісне ядро життєвої події, шляху, світу. Так, Н.А. Логінова [169] доводить,

що задоволення власним життям, переживання його якості, продуктивності, а також самооцінка і навіть бажання жити залежить від задіяності, насичення життя діяльностями; з цими ж параметрами пов'язують якість різних життєвих періодів Є.І. Головаха і О.О. Кронік [65]; а Р.А. Ахмеров [16] пояснює гостроту переживання криз.

Жодна життєва подія не можлива без дії, діяльності. А отже, неможливе розуміння значення цієї події для людини без аналізу поля її діяльностей, їх сенсу, місця в життєвому світі, емоцій, що вони дають. З огляду на це – діяльності, їх значення та зміст визначають сенс подій у життєвому світі людини та задають особисті координати світосприймання загалом та командних взаємин зокрема.

Стосункові координати життєвих подій. Як немає події без діяльності, так немає події без стосунків. Все, що діється – діється для когось, всупереч комусь, завдяки комусь, через когось. Реальні, уявні люди, ті, що існують лише як герої чи автори книжок, фільмів, інших мистецьких творів, рідні, діди-прадіди, яких ми ніколи не бачили, нащадки, яких ніколи не побачимо, всі вони – ті інші, без кого життєві події не можуть набути свого сенсу.

Ми закохуємося, втрачаємо здобуєте в професії, сягаємо мети в захопленнях – усе це людина не робить сама в повній мірі. Йдеться не про те, що хтось із добрих знайомих дає телефон майбутнього чоловіка або дружини, діловий партнер зраджує, чи друзі оплачують омріяну відпустку до раю для серферів. Ні, йдеться про вплив інших людей на смисл, цінність, зміст цих подій. Так, дівчина мрії може бути схожою на перше татове кохання, про яке він розповідав із трепетом і по-секрету або бути цілковитою протилежністю першій подрузі, що лишила гіркій слід, або бути такою, що «не соромно показати друзям». Професійні втрати можуть стати стимулом до нових здобутків, бо так «заведено в родині», або «загнати у депресію» через те, що дружина живе своїм життям і дітям байдуже, або й привести до думки, що краще «не висовуватись», бо ті колеги, що не хапали зірок – не мають великих втрат. «Встати на дошку» для одних – довести всім, що можу; для інших – «довести всім, що можу більше за всіх», ще для когось – «втекти від усіх туди, де хвилі». Татове кохання, перша подруга, друзі,

родина, дружина, діти, колеги, – це люди, чії думки, міркування, ставлення, оцінки впливають на те, як ми сприймаємо події власного життя.

Значення стосунків у творенні життєвого світу особистості й осмислені життєвих подій так чи інакше підкреслюється у сучасній методології науки. Д.О. Леонт'єв називає цю тенденцію «рухом від монологізму до діалогізму», пов'язуючи її зі зростанням інтересу до ідей М.М. Бахтіна, Л.С. Виготського, Дж. Міда: «Вони ввели у психологію неklasичну ідею діалогу як особливої смислотворчої реальності...» [160, с. 84]. Діалогічна за М.М. Бахтіним [23], культурно-історична за Л.С. Виготським [58], символічно-інтераційна за Дж. Мідом [182] природа людини та її свідомості враховуються у багатьох сучасних концепціях, насамперед, в концепціях, центрованих на проблемах життєвого світу особистості.

Є багато влучних метафор, що описують цей феномен. Так, С.Л. Рубінштейн стверджує: «... найпершою з перших умов життя людини є – інша людина...» [231, с. 235]. Ф.Ю. Василюк, розкриваючи природу індивідуальних переживань, зазначає: «Ця складна операція над своєю особистістю не може бути здійснена індивідуально. В ній є абсолютна необхідність Іншого» [49, с. 161]. В.О. Васютинський наголошує на тому, що авторство моделі світу не належить окремій людині, а виникає в ході: «обміну індивідуальними моделями світобачення» [51].

На уявленні про смислотворче інобуття людини в інших базується ідея «відображеної суб'єктності» В.А. Петровського [220], яка отримала розвиток у роботі О.В. Шапатіної [284] через обґрунтування понять «відображеної інтерсуб'єктності» як смислотворчого інобуття інтеракцій значимих осіб та «інтерсуб'єктної відображеності» як смислотворчого інобуття суб'єкта в інтеракції інших людей.

Про полісуб'єктну взаємодію, як таку, що передбачає смислове узгодження та діяльнісну кооперацію усіх її учасників пише В.Й. Бочелюк [36]. Аналізуючи полісуб'єктну взаємодію в освітніх колективах, автор доводить, що організаційна культура є нічим іншим, як простором взаємообміну індивідуальними цінностями та джерелом ціннісних нормативів.

Стосункова природа смислотворення життєвих подій яскраво проілюстрована у роботі О.О. Кроніка та К.А.Кронік. Автори наголошують на тому, що за кожною важливою подією

стоять інші значимі люди: «Вони перетворюють подію у співподію⁸ – точку зіткнення, взаємоперетину доль» [146, с. 32].

Окремі можливості смислотворчого аналізу діяльності та стосунків, показані колективом дослідників під керівництвом В.О. Моляко та О.Л. Музики [107]. Так, у контексті розвитку здібностей загалом та творчих здібностей зокрема, вивчається сенс значимих стосунків і діяльності на різних життєвих етапах, йдеться, насамперед, про їх творчу, розвиваючу, соціо-інтеграційну цінність (О.О. Музика, Н.О. Никончук, Н.Ф. Портницька); аналізується значимість подій у зв'язку із успіхом / неуспіхом у професійній, навчальній, дозвільній діяльності та поцінуванням, або відсутністю такого з боку значимих людей (А.Ю. Вишина, Т.М. Майстренко, О.М. Савиченко, І.М. Тичина); досліджується розвивальний потенціал та кризовість життєвих подій, як похідна від можливостей / обмежень здійснювати певні діяльності та отримувати ціннісну підтримку оточення (В.В. Горбунова, В.О. Климчук). В усіх роботах доводиться, що досвід спілкування із творчими, успішними людьми, що мають прогресивні погляди, мотивацію досягнень, оперативно реагують на життєві виклики та здатні цінувати успіхи інших – істотно впливає на майбутню успішність людини.

Отже психологічний зміст приказки «Скажи, хто твій друг, і я скажу, хто ти» – у смислотворчій ролі, яку відіграють інші люди у нашому життєвому світі.

Часові координати життєвих подій. Не можна заперечувати й того, що значимість та сенс будь-якої діяльності й будь-яких стосунків зазнають суттєвих змін із плином часу. Ключові події та світоглядні оцінки, набуті під час їх переживання на певному етапі життя – переглядаються, переосмислюються, переоцінюються. Те, що колись здавалося катастрофою (перша двійка чи батьківський наганяй за пізні повернення) в пізній час може сприйматися спокійно, навіть з певною іронією у бік себе тодішнього; і навпаки – події, яким у минулому не надавалося значення (перехід на нову роботу, випадкове натрапляння на книгу «Як заробити перший мільйон?»),

⁸ Російською мовою гра слів: «событие» - «со-бытие».

сьогодні стають важливими і набувають нового сенсу.

За К. Левіном, будь-які явища у психологічному просторі людини «...залежать від психологічного поля, що існує на даний момент» [155, с. 241], але події минулого та планованого майбутнього при цьому нікуди не зникають, вони створюють «часову перспективу» поля, вплив якої незаперечний. В.А. Роменець послуговується метафорою «життєвого потоку», поза яким унеможливилося психологічне дослідження: «Жива людина, що дивиться на світ, не маючи при цьому ні майбутнього, ні минулого, є за своєю суттю мертвою» [229, с. 67].

Важливість часової координати у психологічному аналізі переконливо доводиться в багатьох психологічних концепціях і дослідженнях. Так, в енергетичній концепції психологічного часу К.О. Абульханово-Славської та Т.М. Березіної [1] йдеться про те, що кожна людина вибудовує унікальні стосунки з часом, вона здатна розтягувати, зупиняти чи пришвидшувати його для себе, насамперед, через події, «енергетичність» їхнього творення, переживання, обдумування, застрягання чи повернення до вже минулих подій. Так, причиною неефективності роботи в команді може бути подія, яка не йде з пам'яті, яка застрягла, зупинилась у часі, повторення якої, власне, і боїться людина. Наприклад, якщо колись відповідальність за спільну невдачу довелося нести самому. «Це було» перетворюється в «це є і буде повторюватись постійно», час у цій події йде по колу, втрачаючи майбутнє у його вірогідних варіантах.

Є.І. Головаха та О.О. Кронік [146] назвали свою концепцію причинно-цільовою, оскільки довели залежність смислу подій, їхнього значення від того чим, причиною чи наслідком, метою чи засобом, вони бачаться людині в минулому теперішньому та майбутньому.

Про «хронотоп» життєвого світу, як «ціннісно-смысловий простір людини, що має своє минуле, теперішнє і майбутнє», пише Є.В. Некрасова [206], авторка концепції просторово-часової організації життєвого світу особистості. На її думку, нівелювання хронотопічних характеристик унеможливилося психологічне дослідження як таке, адже тоді «... неможливо пояснити виникнення відчуття реальності та дійсності власного буття» [205, с. 10].

Якщо діяльність у команді видається причиною появи

нових друзів, матеріального добробуту, цікавої справи, перспектив майбутнього, – то така діяльність займатиме перші місця у системі життєвих пріоритетів, сприйматиметься як невід’ємний компонент щастя.

Час коригує зміст і значення подій. Одні врівноважує в ціні, інші зводить до випадковості, третім надає першочерговості. Часова координата не є смислотворчою тканиною подій, як діяльність чи стосунки; це своєрідний фотофокус, він налаштування якого залежить і чіткість, і кольори, і перший план, і багато іншого, що впливає на осмислення.

Смислотворчі координати життєвих подій. Стосункову, діяльнісну і часову координати смислотворення життєвих подій не варто зближувати із класичною декартівською прямокутною системою, адже йдеться не про кількісне зростання значень по незалежних осях, а про стосунки з людьми, що розгортаються передусім в діяльностях, різні у різні моменти часу.

Протягом життя людина занурюється в діяльності, оволодіває тими, здійснює їх та втрачає. У цьому процесі вона вибудовує, підтримує, руйнує стосунки з іншими людьми. Зміст цих діяльностей та стосунків, хоча й набутий у теперішньому, не є відірваним від досвіду минулого та планів на майбутнє.

Отже, смисл життєвої події не є простою точкою перетину трьох вимірів. Стосунки, діяльності та час – радше сукупність умов, живильне середовище для сенсотворення, в якому одна подія тісно пов’язана з іншою. Так, перша командна акція, наприклад, організація волонтерами інсценізованих читань казок для дітей-сиріт, лишить різні смисли в життєвому світі кожного з командівців. Для когось акторство і спілкування саме по собі приносить радість, подія відгукується власним дитячим захватом – виникає відчуття важливості зробленого, є натхнення на наступні подібні акції. Інший, для кого публічність нелегке випробування, помітить схожих на себе дітей, які замість радіти, шукатимуть усамітнення, і дійде висновку, що якщо й читати дітям, то краще наодинці й без антуражу, відчує зайвий пафос акції і надалі уникатиме подібних. Третій згадає своє сирітське дитинство і взагалі відсторониться, адже для нього смисл – не в яскравості події, а в тому, що для цих дітей, в цьому дитячому будинку – вона разова і більше не повториться, лишивши гіркий осад, що з ними побавились і лишили. Всі троє – учасники

однієї команди, але кожен по-різному відзвітує про подію, і в кожного лишиться свій сенс.

Отже, зміст та значення діяльностей, якими володіє людина; оцінки та інтерпретації значимих людей; час, через призму якого сприймаються події – ось особисті координати, що визначають сенс. Аналіз автентичного змісту життєвих подій у діяльнісній, стосунковій та часовій координатах – це проникнення у життєву подієвість людини як цілісну, неперервну смислотворчість її життєвого світу. Значимі діяльності та люди стають з'єднувальними, вузловими, смисло-продукуючими ланками; враховування часової перспективи дозволяє відстежити динаміку смислоконструювання.

Командна інтеракція розгортається у інтерпросторовому середовищі, такому, що неперервно твориться і осмислюється її учасниками. З одного боку, йдеться про інтросуб'єктне творення, конструювання, дискурсне занурення, з іншого – про розгортання цих процесів у межах динамічного поліпросторового утворення – життєвого світу особистості. За таких особливостей простір командної взаємодії не може бути вивчений ізольовано від інших просторів життєвого світу людини, а психологічний аналіз міжсуб'єктної інтеракції у командах стає, передусім, аналізом того, як життєвий досвід з різних сфер відбивається на значимості стосунків, діяльності, – що набуває цінності, що нівелюється, заперечується, які є побоювання та очікування.

Автентичний зміст командної взаємодії твориться не лише в ході осмислення подій, що відбуваються в її просторі, а й інших – у їх діяльнісному, стосунковому та досвідному (із поправкою на час) змісті й значимості. Так, аналіз досвіду успішної чи неуспішної діяльності, так само, як і досвіду комфортних чи деструктивних взаємин з іншими людьми, тих оцінок та інтерпретацій, що були сконструйовані в ході інтеракції, – дозволяє проникнути в особливості осмислення людиною теперішніх та майбутніх взаємин у команді, зрозуміти її ставлення до колег та діяльності, реконструювати очікування та побоювання, з певною долею ймовірності спрогнозувати особливості діяльності та взаємин у команді.

ЦІННІСНИЙ АНАЛІЗ ПРОСТОРУ КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ У ЖИТТЄВОМУ СВІТІ ОСОБИСТОСТІ

Ціннісна природа життєвого світу особистості

Взаємини в команді хоч і творяться усіма її членами разом, та осмислюються кожним окремо. Кожен окремо вирішує для себе питання важливого й побічного в стосунках та праці. Кожен по-своєму ставиться до колег по команді, їх вчинків, рис, манери спілкування, стратегій діяльності... І в кожному разі це ставлення є небезстороннім, оціночним, пристрасним, упередженим – ціннісним. Що б і з ким не відбулося – ми ставимо позначки: добре / погано, правильно / неправильно, гарно / негарно, чесно / нечесно ... У кожного свої шкали і позначки теж свої, – від розгорнутого «ця людина погана, бо вона не цінує думки старших і розумних», до лаконічного «хрестика» напроти – «ми не друзі». Йдеться про цінності, про ті морально-етичні переконання, за якими ми структуруємо світ, ділимо його на «наших» і «німців», визначаємо, «що таке добре, і що таке погано».

Цінності в життєвому світі особистості. Спочатку батьки в родині, потім вихователі в садочку, вчителі в школі, керівники, духовні лідери, державні діячі та інші намагаються дати нам уявлення про правильне, варте та гідне. Всі вони пропонують своєрідні орієнтири, за якими варто жити і взаємодіяти. Щось приймається цілком, без осаду і залишку, щось ставиться під сумнів, щось відкидається, й натомість виникає інше, але завжди в життєвому світі людини є цінності, вони, як опорні конструкції, несучі стіни – дають відчуття стабільності навколишнього, сталості світу, реальності реальності.

Не можна вивчати життєвий світ людини поза її цінностями, їх становленням, розвитком, руйнуванням, інколи зникненням. Так, А. Маслоу пише про неможливість розвитку психології, як науки, «вільної від цінностей», адже «світ, яким він є для людини – це світ, в якому факти поєднані з цінностями» [180], – стверджує вчений. І справді, жодна важлива для нас подія не минає без оцінки, оцінювання, ціннісного зіставлення, подекуди гострого, подекуди

критичного, подекуди поблажливого, але завжди з певною емоцією, з власним ставленням. Життєвий світ людини – небайдужий, і секрет цієї небайдужості у цінностях, на яких він тримається. Працюючи над проблемами розвитку та навчіння, К. Левін помітив, що не можна просто навчитися, лише засвоїти знання, або лише оволодіти якоюсь діяльністю: «... навчитися – це також означає розвинути в себе певні симпатії та антипатії, іншими словами, певні валентності, цінності та ідеології» [154, с. 264].

Взаємодіючи з іншими людьми, ми їх оцінюємо, робимо це постійно і безперервно, так само, як і вони оцінюють нас. Оцінюємо, виходячи зі своїх власних цінностей, ніби приміряючи на себе їхні вчинки, риси характеру, способи діяльності: «я б ніколи так не вчинив», «він ніби прочитав мої думки», «якби я був там – робив би те саме»... А. Шютц [292] пише про «постійне переживання мною інших», яке відбувається не через абсолютні, декларовані, наприклад, біблійні цінності, а власні, ті, що живуть у свідомості конкретної людини.

У сучасних концепціях, пов'язаних із проблематикою життєвого світу особистості, його ціннісна природа, як унікальна, неповторна, авторська, суб'єктна морально-етична інтерпретація дійсності, виводиться на перший план у теоретичних побудовах та закладається у дослідницькі схеми. Так, З.С. Карпенко [126] вищим проявом внутрішнього (феноменального) світу людини називає ціннісно-смыслову сферу (аксіопсихіку), загальним методом вивчення якої є «аксіопсихологічна герменевтика» як «феноменологічне впочування та тлумачення» суб'єктивної реальності. Проблеми цінності внутрішнього світу людини у зв'язку із сенсом життя вивчає О.Ю. Коржова [142]; на думку авторки ціннісність, насамперед, як «значимість певних явищ внутрішнього і зовнішнього світу», а також як «система моральних ідентифікацій» забезпечують транситуаційне опанування світу, а також життєздійснення вцілому. Проблему переживання реальності та дійсності світу людиною на проблему «ціннісно-смыслові будови життєвого світу» переформулює Є.В. Некрасова [206]. «Пронизана цінностями

дійсність» – так визначає дослідниця остаточний етап становлення життєвого світу в онтогенезі; свій же підхід до аналізу окреслює як «ціннісно орієнтований постнекласичий», закладаючи в його основу транспективний аналіз продуктів літературної творчості. На тому, що життєвий світ особистості – це завжди певна ціннісна ієрархізація дійсності, а його психологічний простір «...є радше ціннісним середовищем, що забезпечує можливість адекватних власній природі самопроявів» [258, с. 64] – наголошує і Т.М. Титаренко; у психологічному дослідженні, зокрема у вивченні практик самоповідання і самоінтерпретації особистості, авторка пропонує орієнтуватися передусім на наративний та дискурсивний аналізи [260; 261].

Якщо вести мову про команди і взаємини в них – то вивчати і розвивати ефективність праці, лишивши за дужками цінності тих, хто цю працю творить – все одно, що вдосконалювати динамічні характеристики автомобіля, не враховуючи частоту обертання, напругу живлення, моменту навантаження та інших особливостей двигуна. Усяка тривала взаємодія (а командність розуміє саме таку), не існує поза оцінками, ставленнями, значимістю, цінностями. Їх параметри задаються і самою діяльністю, і організаційною культурою (якщо йдеться про команди в складі певної організації), і безпосереднім інтеракційним середовищем, і культурно-історичним дискурсивним контекстом; також не можна виносити за дужки особистісні, суб'єктні цінності, ті, що набули надситуаційного регуляційного характеру, стали сенсами життя.

Поняття цінностей індивідуальної свідомості (персональних, особистісних, суб'єктних) за свого активного вжитку у науці та за її межами має багато різних трактувань, однак чи не в кожному йдеться про світоглядний та мотивуючий компоненти – цінності людини задають напрями її світобачення та регулюють сприймання і поведінку.

Так, окреслюючи перспективи дослідження смислових утворень свідомості О.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Б.В. Зейгарник, В.А. Петровський, Є.В. Субботський та інші [14] називають їх «базовими одиницями», «ядром» особистості, вказуючи, зокрема, на такі специфічні особливості, як буттєва

опосередкованість («похідність від реального буття суб'єкта» [14, с. 295]) та інтерсуб'єктність («Людське «Я»... включене в систему взаємозв'язків людей в суспільстві» [14, с. 305]).

Звісно, не все сказане у родині, школі, почуте з телеекранів та вчитане з книжок стає цінностями людини, тими морально-етичними принципами та переконаннями, якими вона керується у своєму житті. Теза О.М. Леонт'єва [157] про те, що людське життя – це безперервне вирішення «задач на смисл», якнайкраще відбиває природу особистісного цінностетворення. За окремих констант (біблійних заповідей чи батьківських повчань) в цих задачах є багато змінних, що криються в унікальності життєвого досвіду та впливають на результат. Так, непорушне «не вкради» рушиться за наявності прикладів безкарної прибутковості таких вчинків, у виконанні, наприклад, можновладців – цінність засвоюється з істотною поправкою – «не кради, якщо не маєш достатньо влади, аби лишитись безкарним».

Б.С. Братусь доводить, що леонт'євське «вирішення задачі на смисл» чиниться з різною силою присвоєння та усвідомлення цінностей, які нам пропонує суспільство. У результаті цього в людській свідомості з'являються різні смислові утворення: від ситуативних смислових змістів, епізодичних та залежних від зовнішніх обставин, до особистісних цінностей – «усвідомлених і прийнятих людиною найзагальніших, генералізованих смислів її життя» [38, с. 89]. Дослідник застерігає від ототожнення останніх із декларованими, номінальними цінностями, тими, що не мають «золотого запасу» життєвої опосередкованості і лишаються для конкретної людини лише гаслами на святкових транспарантах. Вони, на відміну від особистісних, не виконують регуляційних функцій, не впливають на прийняття рішень та їх реалізацію у діях і вчинках.

Трансситуаційність – вихід за межі конкретних ситуацій, діє не лише тоді, коли «інакше не можна» і «певна річ», а й тоді, коли «всупереч», коли «принципово», коли «інакше – означає зрадити собі» – це основна ознака особистісних цінностей, на відміну від інших ціннісно-смислових утворень, що в різних концепціях називаються «ціннісними уявленнями», «ціннісними орієнтаціями», «ціннісними стереотипами», «ціннісними

конструктами».

Д.О. Леонтьєв розрізняє психологічне розуміння цінностей індивідуальної свідомості через змістове зближення з трьома групами понять: уявлення / переконання; соціальні установки / інтереси; потреби / мотиви, надаючи перевагу останній трактовці та наголошуючи саме на спонукальній функції особистих цінностей як «... внутрішніх носіїв соціальної регуляції, що вкорінені в структуру особистості» [162, с. 231].

В.П. Зінченко [112] доводить неможливість вивчення людини, її діяльності, вчинків, почуттів поза «ціннісною позицією», яка є своєрідною «діяльнісно-етичною спрямованістю», тим, що дає можливість збагнути як і чому людина чинила, чинить та чинитиме. Дослідник зауважує, що цінності визначають для людини смисл усього, регулюють поведінку й діяльність, а з іншого боку – вказує на ту принципову ознаку, що цінності можуть втрачати смисл. Йдеться про те, що людська свідомість рухома, динамічна, як динамічне та змінюване саме життя. Одні смисли набувають більшої сили у поведінковому спричиненні, інші, навпаки, втрачають на регуляторності.

Так, О.Л. Музика [192] описує «феномен мінливої стійкості», за якого на різних життєвих етапах та в різних життєвих ситуаціях рівень значимості та власне змісту цінностей змінюється – одні втрачають свою силу (суб'єктність), інші її набувають, можуть змінюватися значення та сенс, однак жодна не зникає з простору людської свідомості. Так, в юнацтві робота в команді могла бути цінною своєю співпричетністю, єдністю думок і почуттів, легко та із задоволенням давалися ночі без сну, відпустка на роботі та спільний відпочинок; з віком командність могла не втратити своєї значимості, однак дещо переосмислитись, позбутися глобальності, звузитись до сфери спільної праці без зазіхань на час і простір для відпочинку. Вчений переконує, що аналіз ціннісної свідомості людини у повторних дослідженнях дає можливість установити певні тенденції, та на їх основі – прогнозувати успішність і розвиток у діяльності, стосунках та власне особистісний ріст.

На прогностичних можливостях, які розкриваються перед

дослідником цінностей, наголошує і О.М. Лактіонов [151; 152]. Автор вивчає ціннісні інтерпретаційні комплекси, як певні, актуальні для людини, системи цінностей. Зауважується, що принциповим для їхнього аналізу «... є вимірювання динаміки в координатах минулого, теперішнього і майбутнього» [151, с. 13].

Цінності визначають орієнтири сприймання світу, себе та інших людей, на їх основі ми приймаємо рішення і діємо; але ми ростемо, набуваємо нового досвіду, зустрічаємо нових людей, оволодіваємо новими діяльностями, вирішуємо різні життєві задачі на різних етапах життя – наші цінності змінюються, лишаючись спадком у нашому досвіді.

Життя у світі цінностей. Розробляючи цілісний підхід до ціннісно-сислової сфери особистості – теорію аксіогенезу, З.С. Карпенко [126] звертає увагу на парадигмально різні способи аналізу цінностей: формування, становлення і розгортання. Так, вивчаючи їхню роль у розвитку командних взаємин, по-перше, варто звертати увагу на власне творення, формування у командному, ширше – організаційному середовищі, аналізувати, що і як транслюється керівниками, лідерами, натхненниками, робочими бджілками команд; по-друге, вивчати своєрідність цінностей командівців, їх унікальне змістове наповнення, смисл; по-третє, зосередитись на регуляційних аспектах – як саме те, що цінне для людини, впливає на її вчинки, на те, як вона вибудовує взаємини, працює, товаришує, живе в команді.

Д.О. Леонтьєв [161] описує «ціннісну спіраль», пояснюючи, як суспільні цінності стають надбанням індивідуальної свідомості. Так, постійно перебуваючи у світі суспільних ідеалів (настанов, приписів, заповідей, заборон, правил, вимог, інструкцій, гасел), людина перетворює їх на власні мотиватори, деякі змінюючи, деякі приймаючи повністю, деякі заперечуючи та відкидаючи; починаючи ж діяти, вона їх втілює у поведінці, вчинках, продуктах діяльності, які, в свою чергу, цілком можуть набути суспільно важливого статусу. Уявимо, що котрийсь політичний діяч, формуючи команду, постулює робінгудівське «забрати у багатих, віддати бідним», – у кожного з командівців свої критерії бідності й багатства, як і способи відбирання та віддавання. В результаті – акції гречкосійства для пенсіонерів та

геть інший сенс заявленого у суспільній свідомості.

Отже, суспільні, організаційні, групові, командні цінності є віддзеркаленням, і не в одному, а багатьох, подекуди кривих люстрах цінностей індивідуальної свідомості.

Командні цінності творяться в спільному просторі взаємин та праці. Їх відображення в свідомості кожного з учасників є неповторним у змісті та специфічним у подальшій регуляції. Психологічний аналіз ціннісного простору командної інтеракції передбачає його реконструкцію в індивідуальній семантиці життєвого світу учасників команди.

Ціннісна регуляція міжсуб'єктної інтеракції у командах

Будь-які стосунки будуються на обопільній оцінці. Командні взаємини – це також щоденний іспит на відповідність переконанням та принципам одне одного. Ставлення до праці, керівництва, колег, реакції на критику і схвалення, здатність до конкуренції, компромісів, відстоювання своєї точки зору та багато іншого знаходиться під прицілом взаємного оцінювання. Приймаючи рішення та діючи в певний спосіб, ми завжди зважаємо на те, чого наші вчинки, досягнення, успіхи та невдачі вартують в очах інших людей, не забуваючи при тому давати ї зворотню оцінку.

Цінності у сприйманні. Зустрічаючись, спілкуючись із людьми, будуючи взаємини з ними, ми повсякчас робимо певні висновки про риси їхнього характеру, почуття, бажання, прагнення, пояснюємо собі причини їхніх вчинків, намагаємося спрогнозувати їхню поведінку в майбутньому.

Вже перші дослідження каузальної атрибуції привели до розуміння її унікальності в сенсі зв'язку із особистим досвідом людини. Так, Ф. Хайдер [370] у своїй класичній праці «Психологія інтерперсональних взаємин» вказує на те, що коріння атрибуції слід шукати у «життєвій, наївній психології», в основі якої морально-етичні, оцінно-ціннісні за своєю природою сентенції. Автор теорії каузальної атрибуції та концепції персональних стосунків Г. Келлі [387; 388] також доводить, що люди оперують своєрідним набором каузальних схем, які істотно відрізняються, найперше через своєрідність

життєвого досвіду, досвіду любові, відданості, конфліктів та іншої специфіки стосунків. Дж. Келлі [129] у своїй теорії особистісних конструктів пояснює процеси сприймання себе, інших, інтерпретації та прогнозування подій через опосередкованість системою конструктів – біполярних емоційно-змістових утворень, полюси яких – певні морально-етичні антигонії світосприймання, унікальні для кожного.

У колективній монографії «Міжособистісне сприймання в групах», за редакцією Г.М. Андрєєвої та О.І. Донцова [181], природа міжлюдського сприймання пояснюється через процеси рефлексії та ідентифікації у своєму зв'язку з емпатією. Йдеться про те, що сприймаючи, прагнучи зрозуміти іншого, ми уподібнюємося йому, стаємо на його місце, вчуваємося в його переживання. Намагаючись знайти пояснення вчинкам інших людей, ми пробуємо збагнути їх внутрішній світ, але при цьому не можемо уникнути оцінювання, адже маємо власний світ, зі своїми правилами та нормами.

Отже, кожен із нас, сприймаючи одну й ту ж людину по-різному бачитиме причини її вчинків, наділятимете її різними рисами, приписуватиме різні почуття та прагнення. У кожному разі працюватиме власний життєвий досвід. Якщо, наприклад, «мовчуні», що зустрічались раніше, були не щирими, та ховали за мовчанням підступи і каверзи, то усі неохочі до зайвих розмов люди сприйматимуться з пересторогою. І навпаки, родинні традиції «тримання язика на припоні», що личить серйозним та розважливим – проектуватимуться на мовчазних людей і забезпечуватимуть їм довіру в очах носіїв таких переконань. Йдеться про певну ціннісну зумовленість атрибуції, адже поведінка інших співвідноситься з подібною у власному досвіді та оцінюється як «хороша» чи «погана», «гідна» чи ні.

Цінності у взаєминах. Сприймаючи інших людей, роблячи висновки про їхні наміри, характер та інше – ми вибудовуємо стратегії подальших взаємин із ними, вирішуємо як поводитись, товаришувати чи тримати дистанцію, довіряти чи, навпаки, лишати при собі власні думки. Рішення, що ми їх приймаємо – ціннісні, адже саме наші переконання про моральне, аморальне, важливе і неважливе, цінне і таке, що не має ціни, лежать в їх основі.

Дослідження ціннісної природи міжособистісної взаємодії

тісно пов'язане із становленням суб'єктного підходу в психології та розвитком проблематики ціннісно-сислової саморегуляції. Визнання за людиною активного творчого впливу на власне життя, діяльність, взаємини – стало відправною точкою в пошуку внутрішніх джерел регуляції взаємин.

Так, одним із програмних у цій царині можна вважати таке положення С.Л. Рубінштейна: «Міркуючи про сенс і значення явищ, людей, подій і іншого в житті людини, ми говоримо, по суті, про роль «цінностей» в регуляції поведінки і про внутрішні умови регуляторної ролі цінностей. Постійна переоцінка цінностей в ході життя є закономірним результатом діалектики людського життя, змін, перебудов його взаємин зі світом, передусім з іншими людьми, з суспільством» [231, с. 384].

Словосполучення «ціннісна саморегуляція», як здатність людини приймати рішення та діяти у відповідності до власних цінностей вперше, зустрічаємо у К.О. Абульханової-Славської [2], Б.Г. Ананьева [8], О.О. Бодальова [32]. Методологи суб'єктного підходу міркують про людське самоспричинення і в підсумку виходять на те, що саме особистісні цінності змушують нас бути активними, ставити перед собою мету та йти до неї, змінювати, перетворювати власне життя та світ, робити його комфортнішим для себе, відповідним до своїх ціннісних уявлень.

Питання ціннісної регуляції міжсуб'єктних взаємин так чи інакше піднімаються у низці сучасних концепцій: особистісного розвитку керівників загальноосвітніх закладів О.І. Бондарчук [35]; структурно-динамічної організації індивідуального досвіду О.М. Лактіонова [151], ціннісно-сислової регуляції життєдіяльності Д.О. Леонтьєва [162], категоризації у міжособистісному пізнанні А.А. Лузакова [174], ціннісної регуляції розвитку творчо обдарованої особистості О.Л. Музики [193], психологічної регуляції життєдіяльності А.С. Шарова [285], саморегуляції соціальної поведінки М.М. Ярушкіна [304] тощо.

Простір спільної діяльності, як певне ціннісно-сислове середовище та власне ціннісно-сислово регуляцію взаємин, аналізує Д.О. Леонтьєв [162]. Автор доводить, що в ході взаємодії люди постійно з'ясовують та узгоджують свої ціннісні позиції. У результаті виникає так званий «спільний смисловий фонд» – сукупність близьких у ціннісному сенсі переконань та

прагнень, який і забезпечує злагодженість взаємодії. Чим важливішими, значимішими є взаємини – тим необхіднішою є така спільність смислів та цінностей. Думається, що смислова близькість, власне, і сприяє взаєморозумінню в оцінках та інтерпретаціях, що є значимим і для командної взаємодії, адже кардинально різні погляди на одні й ті самі речі ніяк не сприяють конструктивній співпраці.

Цікавий погляд на ціннісну регуляцію взаємин пропонує А.С. Шаров [285]. Дослідник пише про своєрідну «об-межену значимість» людини, маючи на увазі, що зміст свідомості задає своєрідні психологічні межі, за якими людині важко розуміти інших. Ми сприймаємо своїх візаві, пояснюємо їх вчинки та інтерпретуємо поведінку засобами того змістового, ціннісного арсеналу, які маємо в користуванні, ми «об-межені» певним набором смислів і цінностей, як держава кордонами, наші можливості розуміння інших вичерпуються особистісними цінностями, так само, як мова своїм звуко-літерним складом. Можна згадати Елочку-Людожерку, чия «об-межена значимість» вкладалась в десяток слів та вигуків; ця горезвісна героїня Ільфа та Петрова всіх і вся ділила на «парніша», «мрак» та «жуть».

У такий спосіб, якщо учасники взаємин, зокрема командних, мають близьку «об-межену значимість» – йтиметься про значний «спільний смисловий фонд», а, отже, і гармонійну ціннісну регуляцію взаємин. Якщо ж «об-межена значимість» кількісно різна та дисонаційна у своєму змісті – йтиметься про ризик криз, непорозумінь, потреби в переоцінці своїх ціннісних позицій, можливо руйнуванні, а це навряд чи сприятиме ефективній командній діяльності.

Ціннісна регуляція взаємин у командах. У командах співпрацюють ті ж самі люди, які дружать, ворогують, закохуються, розчаровуються, створюють кумирів та зневірюються в них у позакомандному житті. І так само, як в родинних, дружніх чи інших взаєминах – ставлення та вчинки регулюються особистісними цінностями.

У науці питання ціннісності командотворення аналізуються як в окремих дослідженнях цінностей в соціально-психологічній регуляції діяльності організацій та команд (В.П. Казміренко

[116], Л.М. Карамушка [122], Н.Л. Коломінський [137], Г.С. Михайлов [184], Ю.В. Синягін [244] тощо), так і в цілісних теоретико-емпіричних розробках: моделі управлінських стилів Р. Блейка і Дж. Моутона [322], моделі ціннісної детермінації формування керівником управлінської команди Р.В. Гольнікова [67], ціннісної моделі сімейної справи Д. Джеффа та К. Скотта [378], моделі трудових цінностей Дж. Доса [348], теорії стилів керівництва Р. Лайкерта [397], моделі базових ціннісних орієнтацій колективу Л.Е. Комарової [139], концепції ціннісного управління К.В. Харського [276], концепції ціннісної регуляції соціальної поведінки М.М. Ярушкіна [304] та ін. Однак, у згаданих роботах акценти ставляться переважно на нормативно-ціннісній регуляції взаємин. Ідеться про те, наскільки командівці розділяють та підтримують постульовані організаційною культурою цінності: від способу взаємодії з клієнтами до підтримання традицій уніформи, чи стандартних привітань. Що ж до цінностей індивідуальної свідомості, то вони вивчаються, переважно, в контексті своєї відповідності цінностям керівників та лідерів команд.

Окремим напрямком досліджень є вивчення впливу на стосунки ціннісної конгруентності, відповідності, співзвучності, доповнюваності цінностей членів команди. Так, Ч. Аتكінс, Е. Равлін та Б. Мегліно [306] довели зв'язок між ціннісною конгруентністю та якістю взаємин; Д. Глев [364] – вплив близькості цінностей на продуктивність праці в командах; К. Клейн із колегами [393] – залежність конфліктності у командах від ціннісної конгруентності керівників та підлеглих в орієнтаціях на власне стосунки чи діяльність; Б. Кіркман, Д. Шапіро [391] – вплив культурно-ціннісних відмінностей в оцінках та інтерпретаціях на конструктивність командних взаємин.

У кожному разі йдеться не про однаковість цінностей, що неможливо з огляду на унікальність життєвого шляху кожного, а про їхню близькість, несуперечливість. Так, якщо для когось у взаєминах важливою є інтелігентність, під якою розуміється, передусім, стриманість та виваженість у словах і вчинках, то він цілком порозуміється з людиною, нехай і без графського родоводу, але спокійною і неконфліктною, однак, навряд чи і

перший, і другий знайдуть спільну мову з тим, для кого інтелігентність – це вища освіта в п'яти поколіннях та знання французької мови.

Про перспективність аналізу індивідуальних цінностей в організаціях, групах та командах пишуть у своєму мета-огляді Б. Мегліно та Е. Равлін [405]. Автори наводять перелік висновків, що їх дійшли дослідники ціннісної регуляції взаємин у командах:

- особистісні цінності істотно впливають на поведінку в групах та командах;
- особистісні цінності визначають оцінку та інтерпретацію поведінки, як власної, так і інших людей;
- ціннісна конгруентність сприяє якості взаємин і спільної праці;
- особистісна конгруентність із декларованими цінностями в організаціях та командах має обернений зв'язок із продуктивністю та якістю роботи, тоді як конгруентність із реально діючими цінностями – прямий.

Аналіз простору командної взаємодії, як суб'єктно осмислюваного / інтерсуб'єктно створюваного, виводить не лише на проблему конструювання змісту інтеракції в індивідуальній свідомості, а й на становлення її значення, важливості, цінності для людини.

Цінності індивідуальної свідомості, ті унікальні регулятори нашого сприймання та поведінки, що формуються протягом усього життя – істотно впливають на взаємини, в тому числі і командні. Оскільки співзвучність особистісних цінностей членів команди визначає якість спілкування та продуктивність спільної праці, то їх вивчення є перспективним напрямком розробки проблем командотворення.

ЦІННІСНИЙ ЗМІСТ КОМАНДНИХ РОЛЕЙ

Ролі в життєвому світі особистості

«Життя – театр, люди в нім – актори». Ця шекспірівська сентенція перейшла століття, але не стала банальною. Людські взаємини у будь-якій діяльності, від дитячої гри до дорослої праці; у різних колах спілкування – сім'я, друзі, колеги; в усіх життєвих сферах – спорт, наука, мистецтво тощо, – завжди рольові у своєму зовнішньому явленні та глибокій суті. Рольова поведінка, рольовий репертуар, рольові конфлікти – феномени, з якими повсякчас стикаються дослідники міжлюдського. Командні взаємини – не виняток. Формальні ролі-посади та ролі-обов'язки, визначені штатним розкладом і посадовими інструкціями, міжособистісні ролі, пов'язані з симпатіями і антипатіями, ролі життєві, які завжди з нами і вдома, і на роботі, – рольовий вир захоплює кожного, викликаючи запитання: хто ким керує – ми своїми ролями, чи вони нами?

Ролі в психологічному аналізі особистості. Більшість рольових теорій, що розроблялися в межах соціологічної традиції, пов'язаної, насамперед, з іменами Т. Парсонса [210] та Р. Лінтона [398], попри перспективність у аналізі особистості в соціальному, стосунковому вимірі, піддаються психологічній критиці через абсолютизацію впливу соціальних директив та зведення розуміння людської природи до нормативно-стереотипного набору статусно-рольових реакцій. Продуктивну ж лінію у дослідженні рольової поведінки людини, Б.Г. Ананьєв [8] пов'язує з поєднанням соціологічного, психологічного та соціально-психологічного аспектів в аналізі рольової поведінки особистості.

Усі три згадані плани аналізу ролей (соціологічний, психологічний, соціально-психологічний) так чи інакше реалізуються в межах концепцій, що розробляються в традиціях символічного інтеракціонізму Дж. Міда [182]. Інші люди є такими, якими ми їх сприймаємо; ми є такими, якими, як нам здається, нас сприймають інші – одна з основних тез інтеракціонізму. Всі взаємини рольові: маленькі діти спочатку копіюють рольову поведінку дорослих, підростаючи – пробують ролі в іграх з ляльками й ровесниками, дорослішаючи – грають

їх у взаєминах, це друга теза. Взаємини будуються на «прийнятті ролей» інших людей, сприймаючи іншого, ми ставимо себе на його місце, вживаємося в його роль, це основний висновок.

Згадані ідеї Дж. Міда розвиваються в драматургічних моделях особистості (І. Гофман [81], М. Сільвер, Дж. Сабіні, Дж. Паррот [438]), в яких майже не проглядається межа між людиною та її ролями, людським життям та сценічною грою. Так, К. Джерджен, ілюструючи постмодерний світогляд, пише: «Багато хто вірить, що за масками ховається справжня особистість, що рольові ігри – фікція..., що ми маємо припинити розігрувати ролі і стати такими, якими є насправді. Але, якщо ви починаєте сумніватись, що за роллю сховане справжнє Я і відчуваєте, що імідж, маска і є справжнім обличчям – ви входите в новий світ постмодерної свідомості» [362; с. 59].

Автор рольового підходу в соціальній психології особистості П.П. Горностай пропонує розуміти і вивчати людей у драматургічній, шекспірівській метафоріці їх внутрішнього життєвого світу «... не лише сама особистість включає в себе сукупність ролей, що нею виконуються, але й життєвий світ особистості є сценою, на якій розігруються важливі життєві події» [74, с. 8]. Кожну роль із особистісного репертуару вчений пропонує розглядати всебічно, в її нормативних, особистісних, життєвих та поведінкових проявах. Командний лідер із таких позицій аналізуватиметься не лише як офіційний призначенець, а й як особистість з її характером та прагненнями, як людина, що має свій життєвий план, як діяч, що поводить та вчиняє в певний, лише їй притаманний спосіб.

П.П. Горностай виходить на унікальність та неповторність життєвого, а отже, і рольового досвіду кожної людини. Ролі, які ми засвоюємо в ході життя, проживаємо, творимо для себе, автор пропонує називати «соціально-психологічними», позначаючи тим самим їх подвійність, дуалістичність – соціальність походження, коріння, та психологічність, індивідуальність розвитку. Дослідник пише, що соціально-психологічні ролі на протигагу біологічним, ритуальними чи акторським ролям – мають іншу основу, вони зв'язані з життєвим досвідом та світом людини, розвиваються разом із нею і завжди відображають її унікальність.

Найособистіснішим П.П. Горностай називає визначення ролі Я. Морено, за яким роль – це «...актуальна в даний момент й оприявнена форма, яку приймає наша самість» [187, с. 207]. У такий спосіб наші ролі – це презентація нас самих, світу, форма, спосіб донести своє ество іншим людям.

Ціннісний зміст життєвих ролей. Самість, «Я», характер, особистість, – перелічує Я. Морено, поняття, що вживаються для позначення утворень, які оприявнюються в ролях. Зауважимо, що цінності також вкладаються у цей перелік. Те, яким чином людина вибудовує свої стосунки з іншими, як виконує свої повсякденні обов'язки, в який спосіб реалізує професійні завдання, як любить, товаришує, критикує, підтримує, свариться, ображається, виявляє злість та агресію – все це прояви її ціннісної сутності.

Ілюстрацією того, що ролі мають ціннісний зміст, слугує і спостереження Я. Морено за однією акторкою, яка не могла грати без суфлера одну-єдину роль – роль Еліди в драмі Ібсена, через те, що та була сповнена значима особисто і зіграти дослівно – означало відмовитись від того ціннісного співзвуччя, що сповнювало її. Ще одним «моренівським» феноменом на користь ціннісної природи ролей є ефект так званого «залипання на ролі», коли в ході психодраматичної гри, учасники групи, обрані протагоністом на ролі «допоміжних я» відчують таку ціннісну конгруентність з якоюсь із ролей, що, власне, грають самих себе. У згаданих прикладах ідеться про сценічні та психодраматичні ролі, що ж говорити про ролі життєві, чия партитура розписується самою людиною?

Ідеї про те, що кожна соціально-психологічна роль має унікальний, для свого виконавця, ціннісний зміст, який стає доступним іншим людям в процесі рольової взаємодії зустрічаємо і в теорії особистісних конструктів Дж. Келлі [129]. Центральне поняття теорії – «особистісний конструкт» визначається автором як репрезентація світу, яка створюється самою людиною та перевіряється нею у зіткненні з реальністю. Автор пише про те, що життєві ролі «спираються» на систему конструктів, «витікають», «виникають» із неї. Основний же постулат теорії свідчить: існування людини зумовлене тим як, вона сприймає, інтерпретує та прогнозує події.

Таке трактування дає дослідникам підстави для зближення

поняття конструкту з поняттями смислу та цінності людської свідомості (З.С. Карпенко [126], Д.О. Леонт'єв [162], О.Л. Музика [193], В.І. Похилько [221]). Зважаючи на термінологічну близькість, йдеться про те, що життєві ролі пов'язані з цінностями, базуються, спираються, конструюються на їх основі, а людське життя у всій багатогранності його рольових проявів є витоком ціннісного сприймання, інтерпретації та прогнозування минулих і майбутніх подій.

Міркування щодо буттєво-ціннісних основ соціально-психологічних ролей знаходимо і в концепції особистісної суб'єктності К.О. Абульханової-Славської [2], в якій лінія суб'єктного спричинення тягнеться від виконавця ролей до головної дійової особи; у теорії особистості І.С. Кона [140], у межах якої обстоюється унікальність структури та поєднання ролей людини; у концепції життєтворчості Л.В. Сохань [251], за якою особистість покликана шукати природні для себе способи самовираження та творення власних життєвих ролей.

Є також окремі дослідження зв'язку соціально-психологічних ролей та цінностей (К. Кассерлі, Дж. Фітзіммонс, Д. Махаб [333]; Н.В. Кулагіна [148], О.В. Літвінова [167], Б.Б. Нагоев [196], Г. Трентіні [451], Б. Шверко [448], Дж. Хагеса, С. Грехем [375], Н.Є. Хлопоніна [277] тощо), в яких, щоправда, акценти ставляться не стільки на індивідуально-ціннісному наповненні ролей, скільки на відмінностях у їх сприйманні, розумінні, інтерпретації, проживанні, пов'язаних із культурними, національними, гендерними цінностями.

«Унаочненим аспектом того, що відоме нам як «Я», є ролі, через які воно діє» [187, с. 215], – пише Я. Морено. Що ж, як не морально-етичні переконання, життєві пріоритети, інакше кажучи, – цінності конкретної людини є тим, що творить її ролі, забезпечує їх змістову унікальність та неповторність? Адже, незважаючи на певну соціально-рольову заданість, усі матері, вчителі, лікарі – різні, як і різна їхня принциповість, справедливість, чутливість, турботливість, толерантність тощо. Так, аналізуючи одну з ігор із своєї типології – «Батьківський комітет», Е. Берн [30] зауважує, що всі гравці відчуватимуть батьківський его-стан і діятимуть у відповідності з ним, однак усі відчуватимуть його по-своєму: один може взяти на себе роль суворого Батька, інший – добродісного, третій – поблажливого,

а четвертий – роль Батька-помічника.

П.П. Горностаї пише про ціннісно-сміслові ролі, такі, що «пов'язані з особистісним смислом і життєвими цінностями» людини [74, с. 31]. Розвиваючи авторську ідею про психологічні виміри ролей, зауважимо, що ціннісно-смісловий вимір має будь-яка соціально-психологічна роль. І цей вимір, як і природа соціально-психологічних ролей – дуалістичний. З одного боку соціальна природа ролей накладає свою дескриптивно-ціннісну структуру, певним чином нормуючи поведінку. Так, є суспільно визначені й усіма прийняті вимоги до того, яким має бути «справжній батько», «хороший лікар» чи «генератор ідей у команді». З іншого ж боку, цінності людини обумовлюють той зміст, який вкладається нею в ролі та презентується у виконанні. Справжніми є і ніжні, і стримані батьки; хорошими – і говірки, і мовчазні лікарі; ідейні ж натхненники в командах бувають і розкутими, і глибоко зануреними в себе. Метафора Я. Морено про те, що роль складається із індивідуального диференціалу та колективного знаменника, – цілком підходить і до опису їхньої дуалістичності в ціннісно-смісловому вимірі.

За такого підходу виникають нові перспективи не лише у вивченні індивідуального змісту та значення кожної ролі з репертуару соціально-психологічних ролей особистості, а й у ідентифікації та змістовому аналізі тих «неперетравлених ціннісних інтроєктів» (у розумінні Ф. Перлза), які стереотипізують, деформують життєві ролі, роблять їх ригідними, зближують із соціальними рольовими шаблонами, загалом – лежать в основі рольових дисгармоній та вадять самореалізації людини в різних сферах її життя. Якщо якась із ролей грається «як по писаному» – бездумно і безпочуттєво, так як «матінка наказує» чи «пан-отець рече» – це рольовий стереотип, засвоєний пасивно, проковтнутий, і неперетравлений, такий, що ставить знак рівності між людиною і роллю в її соціальному змісті. Так, Г. Лейтц [156] пише про певну «слабкість особистості», прямопропорційну силі ідентифікації, зрощення людини зі своїми соціальними ролями; П.П. Горностаї [74] зв'язує цю слабкість із бідністю внутрішнього світу, продовжимо думку – бідністю її суб'єктно-ціннісного змісту.

Сутність соціально-психологічних ролей у тому, що з їх

допомогою людина презентує себе в соціумі, у міжособистісній взаємодії, реалізується у більшості сфер життєдіяльності. П.П. Горностай наголошує: «...природа особистості не зводиться до психологічних ролей; в її основі такі феномени, як самість, ідентичність, самосвідомість, цінності, смисли» [74, с. 8]. Ролі лише дзеркало нашої свідомості, її смислів та цінностей. Близькими до такого базис-презентаційного розуміння людини у її ціннісно-рольовій сутності є ідеї А.Г. Асмолова [15] про «план змісту» (смыслові утворення, мотиви, життєві цілі, загальну спрямованість) та «план вираження» (прояв особистості в діяльності) особистості; Б.С. Братуся [38] – про «особистісно-смысловий» (загальний зміст життя, ставлення до себе, інших) та «індивідуально-виконавчий» (реалізація смыслових орієнтацій в діяльності) рівні структури особистості; Д.О. Леонтьєва [162] про «смысловий» (внутрішній світ) і «експресивно-інструментальний» (зовнішні способи взаємодії зі світом) рівні структурної організації особистості. При цьому Д.О. Леонтьєв прямо вказує, що в якості структур другого рівня він розглядає «... поряд із рисами характеру і здібностями також ролі включені людиною в свій репертуар» [162, с. 159]).

У такий спосіб, соціально-психологічні ролі – ніщо інше, як соціальна презентація психологічної сутності людини, своєрідні оприявнювачі її внутрішнього, життєвого, ціннісного за своєю природою, світу. За ціннісно-рольового аналізу ми можемо не лише реконструювати рольовий репертуар особистості, а й зробити крок до зрозуміння того, який ціннісний зміст мають соціально-психологічні ролі та як ці цінності діють у взаєминах з іншими людьми. Зауважимо, що йдеться про ціннісний зміст не лише тих ролей, що мають соціальні еквіваленти (батько, лікар, вчитель, офіцер, командний гравець тощо), а й власне життєвих, особистісних, міжособистісних, часто оригінальних у авторській, суб'єктивній семантиці ролях, наприклад «людини, що досягає усього власною працею» чи «людини, що повсякчас йде на допомогу».

«Ми – істоти, що шукають сенс... сенс породжує цінності й зумовлені ними правила поведінки: відповідь на запитання «навіщо» («Навіщо я живу?») дає відповідь на запитання «як» («Як мені жити?») [302, с.19] – цитата І. Ялома, що якнайкраще ілюструє ціннісну сутність нашої поведінки, наших ролей.

Ціннісний зміст командних ролей

Про те, що людина в своєму житті грає безліч різних ролей багато сказано, написано й відзнято. Неможливість виходу за межі якоїсь із них, гра не до місця й не до часу, не з тими й не за тим сценарієм – причина багатьох проблем. Усі пам'ятають, які переконання «Гоша, він же Гога» з «Москва сльозам не вірить» мав щодо жінок-керівників і який рольовий конфлікт та любовну трагедію це викликало. Назва однієї з фундаментальних вітчизняних праць із рольової проблематики «Психологія рольової самореалізації особистості» П.П. Горностая говорить сама за себе, – лише реалізуючись у всій складності життєвих ролей людина може бути щасливою. Тож яких ролей вимагає команда?

Ціннісний контекст рольових взаємин у команді.

Взаємини в командах не можуть вивчатися поза нормативно-рольовою регуляцією. Причина – діяльність, яка власне і згуртовує людей у команду. Саме вона ставить певні вимоги до посад, фаху, компетенцій, функцій, вмінь, стажу та вибудовує інші «діяльнісні межі», яких немає, приміром, у дружніх стосунках чи «спілкуванні за інтересами». Командівці від початку занурюються у рольову сітку. Так, якщо йтиметься про професійно-виробничу команду – матимемо перелік професійних ролей, фіксованих у штатному розкладі; якщо про музичний гурт – функційних ролей, пов'язаних із потребою в певній інструментальній чи вокальній партії; про сімейну команду (на прикладі дитячих будинків сімейного типу) – статусно-нормативних, подекуди аскриптивних ролей, заданих статтю, віком, положенням, суспільними приписами. Саме тому найвідоміші психологічні моделі командотворення центруються на аналізі та розбудові рольової структури команди (модель діяльнісних, колективних та індивідуальних ролей в команді Дж. Адайра [305], теорія командних ролей М. Белбіна [26], модель командного колеса Ч. Маргерісона і Д. МакКена [179], програмно-рольовий підхід до керівництва науковим колективом М.Г. Ярошевського [303]).

Однак, у жодній із перелічених моделей ролі не вивчаються лише у нормативній, соціально-аскриптивній, безособистісній представленості. Так, рольовий трикутник Дж. Адайра [305], окрім діяльнісних ролей, пов'язаних із безпосередніми функціями та задачами (шукач інформації, координатор, критик,

активатор, виконавець тощо), містить колективні, зокрема орієнтовані і на підтримку командної єдності (надихач, гармонізатор, улагодювач конфліктів тощо), а також індивідуальні, такі, що відображують очікування, цінності та особистісні проблеми, подекуди деструктивні та руйнівні для групи (домінатор, плейбой, агресор тощо). Щодо дев'ятки командних ролей М. Белбіна [26], то в основу їх виокремлення автор закладає здібності, мотиви та цінності, і пише, навіть, про рольову самореалізацію, як оволодіння релевантними особистісними якостями командними ролями. Командне колесо Ч. Маргерісона і Д. МакКена [179], попри жорстку прив'язку командних ролей до базових виробничих функцій, також орієнтоване і на аналіз індивідуальних потреб, зокрема через встановлення особистісної типології за Д. Кейрсі. У програмно-рольовому підході М.Г. Ярошевського [303] рольова поведінка взагалі розглядається як така, що має глибокий особистісно-психологічний смисл та зміст.

Як бачимо, дослідження рольових взаємин у команді, попри всю свою нормативність, неможливе й поза особистісним, а отже, і ціннісним контекстом. Так, Т. Шибутані [288] напівжартома зауважує, що письменникам вдається краще за психологів описати людські взаємини тому, що вони приділяють увагу не стільки ролям, статусам та функціям, скільки почуттям і цінностям. Особлива іронія зауваження в тому, що прописане воно у вступі до розділу, присвяченому проблемі рольових взаємин. Описуючи їх специфіку, автор вводить поняття міжособистісних ролей (пов'язаних із індивідуальними особливостями, почуттями та цінностями людей), виходячи з того факту, що в будь-яких групових взаєминах їх учасники виступають одночасно «...як виконавці конвенційних ролей і як неповторні людські особистості» [288, с. 273]. Саме друга особливість, викликає зміни та деформації у здавалось би стабільній соціально-нормованій системі конвенційно-рольової поведінки, і ланцюговою реакцією поширюється усією групою, утворюючи складну систему міжособистісних взаємин.

Не було б жодних проблем із командотворенням, якби командні ролі вичерпувались штатним розкладом або функціями, покладеними на учасників. Більше того – не існувало б проблеми командотворення, як такої. Які можуть бути проблеми, якщо кожен займає своє, визначене обов'язками

та статусом місце, сумлінно дотримується усіх вимог діяльності? Далі більше – не було б команд. Адже секрет командного успіху, окрім усього іншого, – в особливій атмосфері, яка виникає та твориться у людських взаєминах, в їх значимості, комфортності, можливостях особистісного зростання.

Міжособистісні ролі у командній взаємодії. Командні ролі – завжди міжособистісні, міжлюдські, адже розгортаються та діють вони між людьми у просторі їхніх взаємин. Будь-яка з командних ролей пов’язує людей між собою – функціями, які вони виконують задля спільної справи (захисники, півзахисники, нападники та воротар у футбольній команді); обов’язками, що на них покладаються (літературний редактор, коректор, макетувальник у команді редакції газети); задачами, що мають бути вирішені (ведучий, оператор, фотограф, декоратор, розпорядник у команді весільної агенції); структурою організації (начальник відділу, провідний спеціаліст, головний спеціаліст, молодший спеціаліст у команді архітектурного бюро). З одного боку, ці ролі соціальні, такі, що нормуються та визначаються логікою самої діяльності, організаційною структурою, задачами, що вирішуються, обов’язками, що виконуються; з іншого боку – ці ролі психологічні, такі, що переживаються, творяться проживаються людиною, несуть у собі ціннісне відлуння її життєвого досвіду, радостей, тривог, перемог, невдач та іншого чисельного і неповторного, твореного в життєвій події.

Аналізуючи рольові взаємини в групі А.Г. Асмолов [15] розрізняє «ролі-для-групи» і «ролі-для-себе», вказуючи, що сутність перших визначається «переліком цінностей та ідеалів, схем поведінки», які задаються рольовим нормуванням, тоді як другі є «особистісно-смысловим стосунком» між роллю та індивідуальністю, за якого соціальна роль «набуває особистісного смислу». Йдеться не про жорстке роз’єднання цих ролей, радше про певну соціо-індивідуальну подвійність. У кожній груповій ролі є щось «для групи», її вимог, та «для себе», власного психологічного комфорту, щось таке, що дозволяє вписати зовнішню роль у складну архітектуру внутрішнього світу.

Міркуючи над проблемою регуляції взаємин у групах Г.М. Андреева [10] схиляється до того, що людські вчинки визначаються зовсім не конвенційною сутністю ролей, а тим, який зміст у ці ролі вкладає конкретна людина. «Хлопець-

друзька», «жертвоне ягня», «рідна душа» – авторка наводить приклади можливих психологічних ціннісних акцентів соціальних ролей у групах та зауважує: «... мотиви поведінки часто пояснюються картиною взаємин, а зовсім не реальними об'єктивними взаєминами, що стоять за цією картиною» [10, с. 90].

Роздуми про те, що усі ролі спочатку осмислюються, власне, програються у свідомості, знаходимо і в концепції соціального та культурного атомів Я. Морено [188]. Соціальний атом – своєрідний простір, сповнений близькими людьми, який, перш за все, існує в нашій свідомості, в уявній реальності. На поведінковому рівні він доповнюється культурним атомом – мережею рольових взаємин, тих, в яких сприймаємо інших людей. Іншими словами, соціальний атом – це люди, яких ми допускаємо у свій життєвий простір, культурний атом – рольові стосунки між нами та ними. Я. Морено вважав, що саме культурний атом має першочергову важливість для психологів, адже, аналізуючи його, можна отримати ключ до картини внутрішнього світу людини.

Розвиток цих ідей знаходимо в рольовій або драматургічній моделі життєвого світу П.П. Горностаєва [74]. На думку дослідника, всі соціально-психологічні ролі є складовими і похідними від життєвого світу людини, а тому не можуть вивчатись виключно у соціальній, нормативно-конвенційній зумовленості. Ще раз наголосимо на тому, що автор розуміє соціально-психологічні ролі як функціональні прояви, в яких особистість реалізує своє життя, наголошуючи, що ядром життєвого світу людини є самість, яка не може бути зведеною до ролей.

Кожна соціально-психологічна, міжособистісна роль, що її проживає людина, як член команди, реалізує у взаєминах із колегами, керівництвом, актуалізує у своєму ставленні до діяльності, її стратегіях, окрім нормативно-ціннісного має ще й суб'єктно-ціннісний зміст, пов'язаний із індивідуальним досвідом та включений до складної інтерпретаційно-ціннісної системи життєвого світу. Ми всі – керівники, колеги, підлеглі, і то абсолютно різні керівники, колеги, підлеглі. Отже запитання, яке перш за все має ставити перед собою командотворець – не «Як виконуються командні ролі?», а «Який зміст у командні ролі вкладають люди, що їх виконують?»

ЦІННІСНО-РОЛЬОВА ПРИРОДА ІНТЕРАКЦІЇ У КОМАНДАХ

Методологічні орієнтири проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми

Нагальність ґрунтовних наукових соціально-психологічних розробок у царині командотворення пов'язана, насамперед, з активним розвитком практики діагностики та тренінгів «командності». Закономірно, що першим про потребу розвивати команди заявив бізнес, а відгукнулись на такий запит наймобільніші постачальники психологічних послуг – консалтингові компанії та тренінгові центри. У такий спосіб зорієнтована, здебільшого, на потреби бізнес-замовників, а це – швидкість, оперативність, відносна легкість впровадження, практика командотворення розвивалась без належного теоретичного моделювання та емпіричного вивчення феноменів, що, власне, творяться.

Ризики теоретично незбалансованої практики. Більшість популярних технологій формування та розвитку команд запозичені з-за кордону. Йдеться, зокрема, про вже згадані опитувальники і тренінгові програми, розроблені в межах та на основі теорії командних ролей М. Белбіна [25, 26], моделі командного колеса Ч. Маргерісона і Д. МакКена [179] та концепції мотиваційних цінностей Е. Портера [423].

Пропозиція на вітчизняному ринку консалтингових послуг неавтентичного продукту тягне за собою певні культурно-адаптаційні ризики. Так, окремі переклади назв белбіновських ролей (наприклад, «робоча бджілка», «голова», «педант», «душа команди») інколи не сприймається самими ж учасниками командотворчих заходів і стає предметом непорозумінь, жартів та, відповідно, іронічного ставлення і до самих процедур та їхніх постачальників. Окрім того, згадані рольові, функційні та мотиваційні переліки розроблялись на основі досліджень, здійснених на ментально та культурно інших вибірках, а, отже, потребують, як мінімум – адаптації.

Також наявні технології, орієнтовані переважно на бізнес-сегмент, через що лишуються поза увагою команди з інших сфер, зокрема волонтерські, громадські, творчі об'єднання,

команди працівників державних служб та установ тощо.

Ще однією проблемою є, власне, модель командотворення, яка передбачає досягнення відповідності командної структури певному зразку, через що здійснюється своєрідна рольова, функціональна, навіть, ціннісна «підгонка». Якщо хтось із реальних членів команди не відповідає заданим стандартам – то з легкої руки командотворців ризикує втратити своє місце.

Звісно, згадані технології мають і низку переваг, серед яких – універсальність, стандартизованість, презентабельність самих процедур, їх відносна оперативність, однак є й істотні ризики, пов'язані, переважно, із недостатністю методологічної рефлексії, із нівелюванням ризиків, які тягнуть за собою відсутність теоретичних засад, феноменологічного базису та перевірки ефективності інтервенцій. Нажаль, типовою є ситуація, за якої до застосування пропонуються кальковані технології, що не пройшли відповідної адаптації та наукового обґрунтування.

Так, вивчаючи проблеми соціальної психології, як базової фундаментальної дисципліни, М.М. Слюсаревський [245] вказує на брак, з одного боку – фундаментальності, з іншого – технологічності. У випадку розробки проблеми командотворення йдеться про дисбаланс, істотний ухил у бік технік, процедур, методів, методик.

Авторська розробка проблеми орієнтована на розбудову цілісного підходу із методологічно виваженим концептуальним базисом та валідизованим через теоретичне моделювання і емпіричну апробацію технологічним інструментарієм. Основна мета – пропозиція дієвої пояснювальної моделі міжсуб'єктної інтеракції в командах та ефективних технологій формування і розвитку команд, розроблених на її основі.

Парадигмальні межі ціннісно-рольового підходу до командотворення. Почнемо з переліку сучасних тенденцій розуміння командного розвитку та міжособистісних взаємин у групах. У ряді вітчизняних розробок у сфері командного розвитку (теоріях соціальної психології організацій В.П. Казміренко [116], психологічного забезпечення управління організаціями Л.М. Карамушки [122], рефлексивного управління організаціями М.І. Найдюнова [198], колективної суб'єктності управлінських команд В.В. Третьяченко [262])

вказується на важливість та необхідність врахування феноменів, пов'язаних із унікальністю життєвого світу, досвіду кожного із членів команди, і, як наслідок, їхньої суб'єктності, цінностей, поведінкових стратегій. Кожен із дослідників у той чи інший спосіб вказує, що взаємини в команді не можуть обумовлюватись виключно нормативно-рольовою структурою, або задекларованими цінностями, адже будують ці взаємини люди з різним життєвим, а відповідно, і ціннісним та рольовим досвідом.

З огляду на ці міркування, а також тенденції, проаналізовані на початку розділу, окреслимо парадигмальні межі підходу як ціннісно-рольові (йдеться про його розробку з урахуванням ідей суб'єкто-центрованих теорій та концепцій психічного, в яких обстоюється ціннісна унікальність людської природи, а також рольових теорій особистості, які в центр аналізу ставлять унікальність рольового репертуару кожної людини, її прагнення до рольової самореалізації).

Наведемо короткий перелік тез, що описують специфіку розуміння та, власне, зміст процедур командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми, із посиланням на відповідні наукові ідеї, моделі, концепції та теорії:

– Командотворчі процедури розробляються із врахуванням суб'єктності кожного учасника команди. Йдеться про зміщення акцентів психологічного аналізу з «колективності» (пошуку та підбору співробітників, що наближаються до певної ідеальної моделі команди) до «суб'єктності» (вивчення того, за яких особливостей спілкування і взаємодії людина може реалізуватися як суб'єкт командної діяльності). Методологічні засади суб'єктного підходу до аналізу психічних явищ, закладені С.Л. Рубінштейном, К.О. Абульхановою-Славською, Б.Г. Ананьєвим та розвинуті у дослідженнях суб'єктності та міжсуб'єктної інтеракції В.О. Васютинським, О.Л. Музикою, В.А. Петровським, В.А. Роменцем, В.О. Татенком, реалізуються у побудові теоретичної моделі міжсуб'єктної інтеракції в командах, а також у процедурах формування та розвитку команд.

– Командна взаємодія розуміється, як така, що суб'єктно осмислюється та інтерсуб'єктно твориться її учасниками. Ці процеси взаємопов'язані та неперервні. Осмислення подій, що відбуваються на тлі командних взаємин, їх інтерпретація

кожним із учасників, а також система ставлень одне до одного та до самої командної діяльності є, з одного боку, індивідуально, досвідно зумовленими; з іншого боку – джерела цього досвіду, як і процес його набуття є соціальними, культурними, дискурсними, діалогічними. Інтерсуб'єктність командних взаємин у своїй індивідуально-соціальній подвійності вивчається з огляду на філософські погляди М.М. Бахтіна, М. Бубера, В. Гумбольдта, Ю.М. Лотмана, Дж. Міда, розвинуті у психологічних теоріях надіндивідуальних, соціально, культурно, історично зумовлених форм психіки (Л.С. Виготський, О.А. Донченко, О.М. Леонтьєв, С. Московічі, О.В. Улибіна) та концепціях, що окрім індивідуальної, обстоюють ще й колективну суб'єктність (А.В. Брушлінський, В.О. Васютинський, А.Л. Журавльов, В.В. Третьяченко, Н.В. Хазратова), а також в окремих постнекласичних моделях аналізу людських взаємин (К. Джерджен, Т.М. Титаренко).

– Простір командної інтеракції аналізується у структурі життєвого світу кожного з її учасників. Наголос ставиться на унікальності та неповторності ціннісно-сміслової системи життєвого світу людини, а отже, й на неповторності сприйняття та інтерпретації командних взаємин. Аналіз автентичності життєвого світу та його просторів здійснюється в контексті ідей Л. Бінсвангера, Ф.Ю. Василюка, Е. Гуссерля, П.П. Горностая, Д.О. Леонтьєва, Т.М. Титаренко, А. Шютца. Сприймання командної інтеракції аналізується в зумовленості індивідуальним досвідом стосунків та діяльності, що здобувається особистістю в ході неповторного життєвого шляху (Р.А. Ахмеров, Ш. Бюллер, Л.Ф. Бурлачук, Є.І. Головаха, О.О. Кронік, О.М. Лактіонов, Н.А. Логінова, Л.В. Сохань).

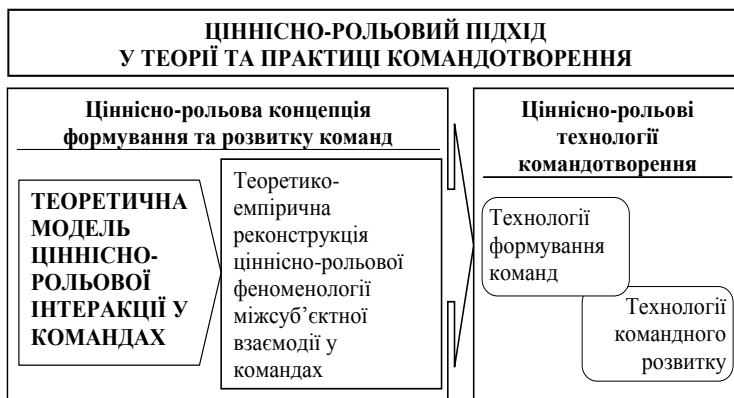
– Командна взаємодія та її феномени мають ціннісну природу, зокрема, йдеться про ціннісну зумовленість готовності особистості до командної діяльності (наявність певної системи цінностей, пов'язаних із особистісною важливістю взаємин та спільної діяльності) та необхідність ціннісної близькості в розумінні командної інтеракції її членами. Вихідними у розробці уявлень про ціннісну природу інтеракції в команді стали основні положення теорій, що спираються на концептуальні ідеї Л.С. Виготського та О.М. Леонтьєва щодо значеннєвої, ціннісно-сміслової природи людської свідомості

(О.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.П. Зінченко, З.С. Карпенко, О.М. Лактіонов, Д.О. Леонтєв, О.Л. Музыка).

– Основою побудови командних взаємин є рольова поведінка її учасників, яка вивчається та аналізується, як ціннісно детермінована. Теоретичне моделювання та розробка технологій командотворення здійснюється на базі рольової теорії особистості П.П. Горностая, зокрема, розвиваються ідеї щодо ціннісного змісту соціально-психологічних ролей, а також розробляється модель ціннісно-рольової взаємодії на основі драматургічно-рольової концепції життєвого світу особистості. Здійснюється апеляція і до інших рольових теорій, в яких рефлексується суб'єктно-ціннісна сутність рольової поведінки людини (Е. Берна, Дж. Келлі, Я.Л. Морено).

Теоретична модель ціннісно-рольової інтеракції у командах. Відправною точкою розробки ціннісно-рольового підходу до проблеми командотворення, принципова відмінність якого полягає в зміщенні акцентів аналізу з командної взаємодії, як такої, на її суб'єктів, творців, – стала специфіка міжсуб'єктних взаємин у командах.

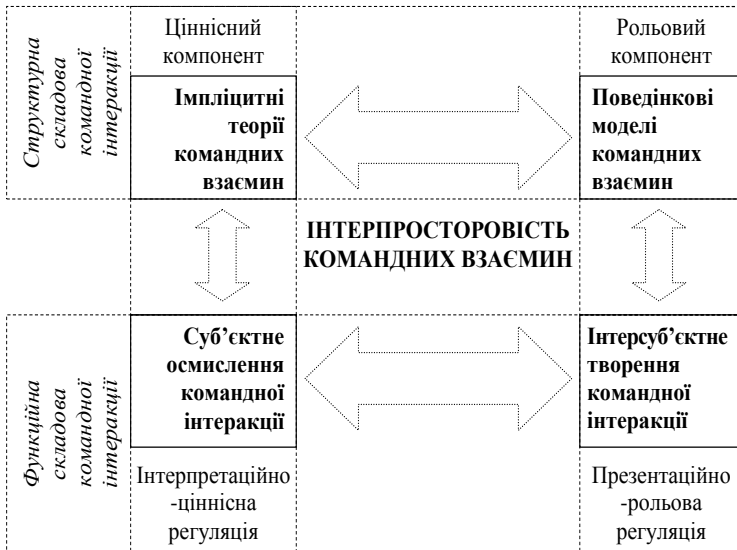
Ціннісно-рольовий підхід до командотворення містить ціннісно-рольову концепцію формування і розвитку команд, та розроблені на її базі ціннісно-рольові технології командотворення (малюнок 2.2.).



Мал. 2.2 Схематика ціннісно-рольового підходу в психології командотворення

Зважаючи на попередній аналіз простору командної інтеракції у структурі життєвого світу особистості та вихід на проблему ціннісної регуляції командних взаємин, а також враховуючи міркування щодо ціннісного змісту соціально-психологічних, зокрема, міжособистісних ролей в команді, – відпочаткуємо теоретичне моделювання з побудови цілісної картини командної інтеракції у її структурно-функційних зв'язках. Запропонуємо узагальнену картину ціннісно-рольової інтеракції у командах, що наочно демонструє міжкомпонентну інтегративність, а також структурно-функційні зв'язки в авторському баченні командних взаємин (малюнок 2.3.).

У концепціях життєвого світу особистості наголошується на кількох його вимірах (площинах, просторах, аспектах, складових). Дослідники пишуть про різноспрямованість життєвого світу на себе та інших людей, предмети і явища; про його об'єктивну, фізичну основу і суб'єктивний, ідеальний зміст, про інтерпретацію та осмислення дійсності та власне дії, поведінкові, діяльнісні стратегії у цій дійсності, що реалізуються внаслідок осмислення.



Мал. 2.3. Узагальнена схематика ціннісно-рольової інтеракції в командах

Так, про зовнішній і внутрішній аспекти життєвого світу людини міркує Ф.Ю. Василюк [49]. Перший аспект, хоч і психологічний за природою, однак безпосередньо пов'язаний із реальністю (наприклад, через труднощі, з якими стикається людина чи біль, який вона переживає); другий аспект – виключно суб'єктивний, такий, що відбиває світосприйняття та переживання реальності у більшій або меншій складності, системності, взаємопов'язаності.

П. П. Горностаї [74], окрім зовнішньої (власне життєвого середовища) та внутрішньої (мрій, уяви, фантазій, переживань, спогадів), обстоє наявність віртуальної складової в структурі життєвого світу особистості – тієї його частини, що існує в середовищі міжособистісного спілкування та взаємодії реальної, опосередкованої (через продукти діяльності окремих людей, книжки, фільми, інші твори) та мережевої, через Інтернет.

Про внутрішній, смисловий, світ та зовнішні, експресивно-інструментальні способи взаємодії зі світом як специфічні для людини форми та способи самовираження, пише Д.О. Леонтьєв [162]. Дослідник також виокремлює і рівень ядерних механізмів особистості, таких, як свобода та відповідальність – тих форм існування людини, які, наповнюючись смислом, задають лінії її розвитку.

Індивідний простір, як біологічне, життєве середовище, особистісний – як психологічне, ціннісне, та соціальний простір, як середовище людських, громадських, державних, політичних, статусних взаємин, виокремлює Т.М. Титаренко [258].

Якщо аналізувати простір командної інтеракції як складову життєвого світу особистості, то окрім внутрішньої, смисловмісної, ціннісно-інтерпретаційної його частини є й інша – зовнішня, це власне конструювання, творення, вибудовування особистістю командних взаємин засобами рольової презентації ціннісних змістів своєї свідомості. Можна говорити про командні взаємини у смислотворенні та дієтворенні.

Якщо міркувати про цю подвійність у структурі простору командної інтеракції – говоритимемо про його ціннісний та рольовий компоненти. Якщо ж аналізувати функції цього простору, – йтиметься про інтерпретаційно-ціннісну та

презентаційно-рольову регуляцію командних взаємин.

У такий спосіб у назвах елементів моделі закріплено базові одиниці психологічного аналізу інтеракції в команді (цінності та ролі) та ті основні механізми, за якими ці одиниці діють, регулюючи взаємини (ціннісна інтерпретація та рольова презентація).

Ціннісний структурний компонент простору командної інтеракції особистості представлений і може бути досліджений через аналіз імпліцитних теорій командної інтеракції – автентичних систем інтерпретації взаємин та діяльності в команді. Функційно йдеться про суб'єктне осмислення інтеракції в командах, базова функція яких – інтерпретаційно-ціннісна регуляція взаємин. Рольовий компонент представлено суб'єктивними поведінковими моделями взаємин, сукупністю стратегій реагування в командній взаємодії, функція яких – безпосереднє інтересуб'єктне творення інтеракції в команді. Зауважу, що ціннісний і рольовий компоненти взаємопов'язані у структурі командної інтеракції, так само, як функційно нероздільними є інтерпретаційно-ціннісна та презентаційно-рольова регуляція.

У драматичній моделі життєвого світу особистості П.П. Горностая йдеться про його віртуальну складову, яку автор визначає як перехідну між зовнішнім та внутрішнім світом частину дійсності, яка «... існує завдяки нашій свідомості, але не в нашій уяві, а в міжособистісному інформаційному полі» [75, с. 17]. У нашій моделі цією складовою є інтерпросторовість командних взаємин, специфічне командне інтерпросторове середовище, що твориться та розгортається у життєвих світах учасників команди, де, власне, і формулюються ціннісні закони взаємин та розгортається командна інтеракція.

Інтерпросторовість є сферою перетину, дотику життєвих світів учасників команди, такою собі нейтральною територією, на якій відбувається ціннісно-рольове порівняння, зіставлення, співвіднесення себе та іншого. А також прийняття – часткове або повне, або й заперечення цінностей командній взаємодії інших та того способу, в який вона демонструє, презентує ці цінності у взаєминах.

Теоретичне моделювання ціннісно-рольової інтеракції у командах

Кожен із учасників команди є водночас творцем і мешканцем унікального, неповторного у своїй буттєво-досвідній, подієво-ціннісній будові, життєвого світу. Простір командної взаємодії, феноменологічно присутній у структурі життєвого світу людини, також є унікальним. Ідеться про його ціннісну та рольову неповторність. Взаємодіючи з колегами, кожен із нас демонструє назагал власні цінності діяльності та взаємин. Із більшою або меншою рольовою майстерністю ми ділимося тим, що для нас є важливим у команді, і, таким чином, змінюємось самі та змінюємо інших.

Імплицитні теорії командних взаємин. Події, що відбуваються в команді, вчинки, способи та стратегії досягнення мети, ставлення одне та одного, – все це по-різному сприймається різними людьми, подекуди йдеться про кардинально протилежне розуміння, ставлення, оцінку.

Унікальна для кожного інтерпретація командних подій та причинно-наслідкових зв'язків між ними, пояснення впливу особливостей характеру людини на її вчинки, ставлення до колег; схеми досягнення успіху в командній праці, уявлення про те, що і як має бути в стосунках та діяльності, – все це вкладається у поняття імплицитних теорій командної інтеракції – суб'єктивних систем уявлень про особливості, закономірності та правила командних взаємин (таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1.

Імплицитні теорії командних взаємин

		СТРУКТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ	
		Ціннісна складність	Ціннісна простота
ЗМІСТОВА СПЕЦИФІКА	Ціннісна орієнтація на стосунки	Складна стосункова	Проста стосункова
	Ціннісна орієнтація на діяльність	Складна діяльнісна	Проста діяльнісна
	Ціннісно-змістовий баланс	Складна сбалансована	Проста сбалансована

Імплицитні теорії командної інтеракції конкретної людини істотно варіюються у своєму змісті та структурі. Так, можна спрогнозувати змістові відмінності, пов'язані з тим, орієнтована людина на розбудову та підтримку взаємин чи, наприклад, зосереджена на виконанні завдань діяльності та досягненні її мети. Також є і структурні відмінності. Зокрема, йдеться про складність інтерпретації командної взаємодії, наявність розгалуженої багатокритеріальної системи пояснень або, навпаки, лінійної та монодетермінованої, в якій кожна дія чи вчинок пояснюється просто та однозначно.

Ідея ціннісної орієнтації суб'єкта на діяльність або стосунки розробляється О.Л. Музикою [193] у межах суб'єктно-ціннісного аналізу творчої особистості. Автор розвиває ідеї Ф. Ніцше, А. Адлера, А. Маслоу, а також І.С. Кона та А.В. Петровського про те, що найсильніші у своїй мотивуючій силі потреби – соціальноорієнтовані, і доходить висновку, що людиною в її розвитку рухає, перш за все потреба у визнанні з боку оточення. У ході досліджень О.Л. Музики вдалося виокремити два основні способи реалізації цієї потреби – це орієнтація на спілкування і підтримання стосунків, або ж на досягнення безпосередніх результатів в діяльності. Думається, що можливим є також варіант своєрідного ціннісно-змістового балансу, коли вибір: гарні взаємини чи високий результат праці, вирішується шляхом певного ціннісного компромісу з дотриманням балансу можливих втрат.

Особливості сприйняття командних взаємин та діяльності можна описати за допомогою поняття «ціннісна складність». Йдеться про розвиток ідей Дж. Келлі [129] щодо когнітивної складності особистості, як специфіки організації системи особистісних конструктів, що лежать в основі сприймання та інтерпретації світу. Йдеться про широкий зміст поняття, його розуміння у контексті більш або менш складної, структурованої, взаємопов'язаної, ієрархізованої організації світосприймання, багатомірності та каузальній неоднозначності уявлень. Якщо говорити про людину із ціннісно-складною інтерпретацією командної взаємодії, то вона не складатиме думку про інших на основі якогось одного вчинку та не робитиме прогнозів, спираючись, наприклад, лише на національність чи посаду, вона

зважатиме в своїх оцінках на значну кількість параметрів, аналізуватиме поведінку колег як полідетерміновану, враховуватиме різні варіанти розвитку подій.

Бінарний поділ імпліцитних теорій командної інтеракції на ціннісно-складні та ціннісно-прості є лише схематичною умовністю, і в ході емпіричного дослідження їх типологія залежатиме від критеріїв, заведених в аналіз, адже можна вивчати широкий спектр параметрів, від власне кількості цінного, що вбачає людина у командних взаєминах, до, власне, взаємозв'язків між цінностями, їх системності, ієрархізованості, семантичної розгалуженості, сфер застосування.

Поведінкові моделі командних взаємин. Оскільки саме поведінка в команді є своєрідною презентацією імпліцитних теорій командної інтеракції, оприявленням іншим суб'єктної цінності взаємин і діяльності, – можемо говорити про своєрідні поведінкові моделі командних взаємин (таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Поведінкові моделі командних взаємин

		РОЛЬОВА СПЕЦИФІКА	
		Рольова компетентність	Рольові дисгармонії
ЦІННІСНІСТЬ ВЗАЄМИН ТА ДІЯЛЬНОСТІ	Стосунко-центровані	Гармонійна стосунково-центрована	Дисгармонійна стосунково-центрована
	Діяльнісно-центровані	Гармонійна діяльнісно-центрована	Дисгармонійна діяльнісно-центрована
	Змішані	Гармонійна мішана	Дисгармонійна мішана

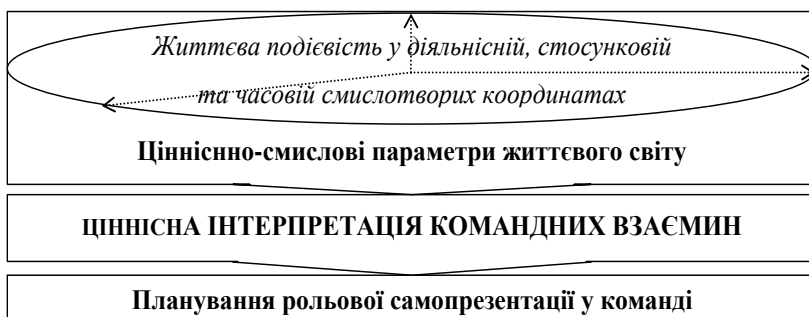
Поведінкові моделі командних взаємин, притаманні тим або іншим людям різнитимуться залежно від того, що саме є цінним для людини та в який спосіб, якими засобами вона цю цінність демонструватиме. Суб'єктивна цінність командної інтеракції визначає мету, з якою людина вибудовує, підтримує, або й розриває взаємини. Якщо найцінніше для людини – це збереження гарних стосунків із колегами та керівництвом, то саме їх вона налагоджуватиме, підтримуватиме та розвиватиме, навіть в ході розв'язання робочих питань. Інакше

поводитимуться особи ціннісно центровані на діяльності, адже перше, чим вони перейматимуться – якість результату. Не виключений і змішаний варіант, за якого інтеракція будується на компромісній моделі, із прагненням результату з мінімальним ризиком для взаємин.

Рольова ж специфіка презентації людиною ціннісних змістів свідомості залежатиме від її рольової компетентності, того, наскільки багатий рольовий репертуар має людина та наскільки майстерно застосовує його у повсякденному житті. За П.П. Горностаєм [76], рольова компетентність лежить в основі здатності розв'язувати життєві проблеми, через що є умовою гармонійності життєвого світу особистості. Інтегральна за своєю сутністю, вона має складну структуру, до якої входить рольова варіативність (багатство ролей), рольова гнучкість (вміння підбирати ролі, адекватні ситуації, та переключатись на них), рольова глибина (здатність до рольової рефлексії, розуміння того, що для тебе значать власні ролі) та здатність до рольової децентрації і прийняття ролей інших (вміння вийти з власної ролі і приміряти на себе рольові переживання іншої людини). У такий спосіб рольова компетентність, у всьому спектрі своїх проявів, створює умови для якнайповнішої презентації ціннісних змістів людського свідомості. На іншому боці рольового розвитку особистості і, відповідно, можливостей рольової презентації цінностей знаходяться рольові дисгармонії – рольовий дефіцит (недостатність ролей), рольова ригідність (застрагання в якихось ролях, неможливість вийти та переключитися), інфантилізм (некритичне засвоєння ролей), труднощі прийняття ролей інших (нездатність стати на позицію іншої людини, зрозуміти її поведінку). Якщо говорити про командні взаємини в нашій моделі, то рольова компетентність є своєрідним інструментом оприявлення ціннісного змісту простору командної інтеракції суб'єкта, і чим компетентніша людина, тим більший ціннісно-презентаційний арсенал знаходиться у її порядкуванні.

Суб'єктне осмислення командних взаємин. Функційно імпліцитні теорії командних взаємин є інтерпретаційними системами, що поряд із іншими ціннісно-смісловими утвореннями життєвого світу особистості регулюють осмислення командної інтеракції (малюнок 2.3.).

Кожна людина має досвід взаємин, приятелювання, дружби, а також незгод, подекуди – зрад та ворожнечі. Особисто пережитий, чутий і бачений на прикладі інших, екстрапольований у майбутнє, цей досвід є основою для оцінко-ціннісних уявлень про те, що допустимо, а що ні, що правильно, а що неприйнятно у стосунках у спільній діяльності. Причому, йдеться не лише про досвід командного спілкування. Життєвий світ людини – поліпросторовий, і ціннісні контексти не прив'язані до якогось одного з просторів. Висновки, зроблені, наприклад, щодо чоловічої психології у ситуації подружньої зради – цілком можуть бути поширені не лише на чоловіків-можливих партнерів, а й на чоловіків-колег по команді.



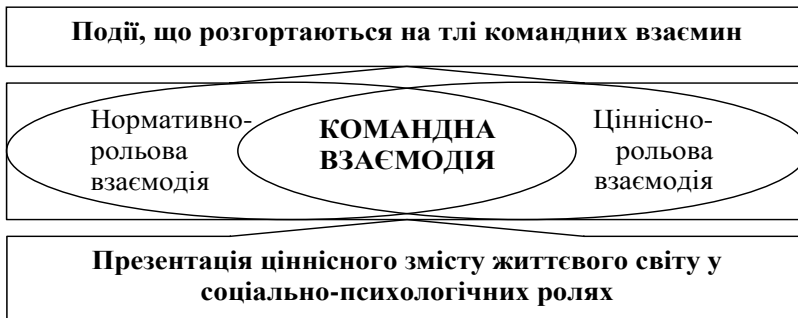
Мал. 2.3. Суб'єктне осмислення командних взаємин

Те саме стосується і діяльнісного досвіду: минулі, теперішні, а також уявлення про майбутні успіхи та невдачі, стратегії діяльності та їх наслідки, досвід творчості та рутинної, монотонної праці, активного задіяння чи бездіяльності, – все це задає ціннісні інтерпретанти командних взаємин. Кожна з життєвих подій у своїх смислотворчих координатах – стосунковій, діяльній та часовій є своєрідною цеглиною у будівлі життєвого світу, висновки ж, мораль, отримана в ході їхнього проживання, є основою смислоконструювання, ціннісними орієнтирами в розумінні та інтерпретації теперішніх і майбутніх подій життя, у тому числі й тих, що розгортаються на тлі командних взаємин. Так, А.С. Шаров [285] розуміє ціннісну регуляцію, як певну «об-меженість» особистості, зауважуючи те, що ціннісні інтерпретанти задають певні межі – перцептивні, оціночні, прогностичні. У такий спосіб

утворюється певний діапазон придатності, в межах якого інтерпретуються усі події у команді, втім, як і поза нею.

Своєю чергою, висновки, зроблені в ході ціннісної інтерпретації, є основою для прогнозування розвитку взаємин, наслідків тих чи інших вчинків, для своєрідного примірювання міжособистісних ролей, селекції рольових стратегій, іншими словами – базисом для планування рольової самопрезентації. До того ж, виокремлення ціннісно-інтерпретаційної складової командної інтеракції дозволяє залучити до аналізу не лише осіб, які безпосередньо включені в командні взаємини, а й тих, хто лише планує свою участь в команді, уможливлючи тим самим розробку технологій формування команд, підбору їх майбутніх учасників із урахуванням близькості ціннісно-інтерпретаційних параметрів.

Інтерсуб'єктне творення командних взаємин. У ході попереднього аналізу ми дійшли висновку про необхідність дослідження командної інтеракції не лише в суб'єктному осмисленні, а й у інтерсуб'єктному творенні (малюнок 2.4.).



Мал. 2.4. Інтерсуб'єктне творення командних взаємин

У процесі командної діяльності люди взаємодіють не в автоматичній відповідності до посад та обов'язків, сліпо виконуючи функції, розв'язуючи завдання, вирішуючи проблеми, досягаючи результату, – вони роблять це, керуючись ціннісними уявленнями про командні взаємини і працю, засобами рольової поведінки. Візуалізуючи взаємини театральних акторів у ході вистави на рольовій діаграмі, Я. Морено [187] зображує кожного цілісним колом, поділений на дві складові – роль і особистість; зв'язки між акторами на цій

діаграмі також подвійні – стосунки, зумовлені характером ролей, та стосунки особистісні. Командна інтеракція (а саме вона унаочнена Я. Морено) є подвійною у своїй сутності – нормативно-рольовою (акторська сценарна взаємодія у прикладі) та ціннісно-рольовою (особистісні взаємини, зумовлені симпатіями / антипатіями, оцінками, поціновуванням тощо). Саме така подвійність сприяє емоційній силі та розмаїттю подій, що розгортаються на тлі командних взаємин: запальні суперечки, гучні святкування успіху, екстремальний відпочинок, опівнічні спілання над терміновими проектами, відстоювання своєї позиції перед керівництвом, та багато іншого.

Імпліцитні теорії командної інтеракції, як і поведінкові моделі командних взаємин, зустрічаються у реальній взаємодії, творять її та її подієвість, при цьому постійно змінюються та каталізують зміни одна в одній. Так, В.О. Васютинський [51] сутність інтерсуб'єктної взаємодії вбачає в обміні моделями світобачення окремих суб'єктів, у ході чого вони взаємно визначаються й інтерпретуються. У такий спосіб взаємодія аналізується у своїх дискурсивних характеристиках, як «живий діалог», «обмін сенсами», як «джерело внутрішнього самовідображення», та водночас спільна у своєму конструюванні «дискурсивно-сенсова, колективно-феноменологічна основа життєдіяльності». Неспинний колообіг – від суб'єктного осмислення командної інтеракції до її інтерсуб'єктного творення – є тим живильним середовищем, в якому виникають, функціонують та розвиваються ціннісно-рольові феномени командної інтеракції.

Ціннісно-рольовий підхід до командотворення містить ціннісно-рольову концепцію формування і розвитку команд та, розроблені на її базі, ціннісно-рольові технології командотворення. Методологічним ядром ціннісно-рольової концепції формування та розвитку команд є теоретична модель ціннісно-рольової інтеракції в командах. У її основі – аналіз простору командної інтеракції у структурі ціннісного та рольового компонентів, а також врахування функційної складової, як інтерпретаційно-ціннісної та презентаційно-рольової регуляції взаємин.

ЦІННІСНО-РОЛЬОВА ФЕНОМЕНОЛОГІЯ КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ

Ціннісно-рольові феномени в інтерпросторовості командних взаємин

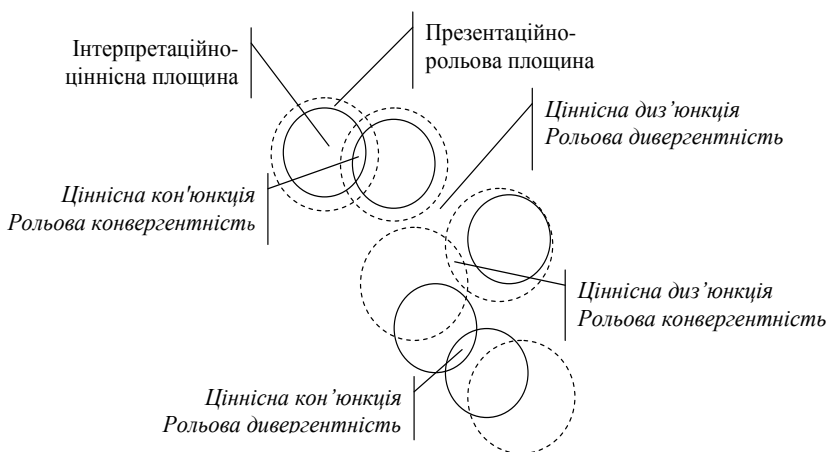
Командна інтеракція є своєрідною співтворчістю усіх членів команди. Різні люди, що вбачають сенс та цінність командної діяльності та взаємин у різних речах, щоденно співпрацюють, спілкуються, обмінюються думками та планами, критикують і підтримують один одного. Успіх чи проблеми цієї взаємодії залежать, насамперед, від близькості чи відмінностей у поглядах на цінність діяльності і взаємин, а також – від рольової сумісності, здатності підлаштовуватись та ефективно взаємодіяти один з одним.

Ціннісний та рольовий виміри командної взаємодії.

Міркуючи про стабільність та гармонійність системи міжособистісних стосунків, Т. Шибутані [288] пише про потребу взаємного доповнення, називаючи стосунки, в яких вона реалізована, – кон'юнктивними, в яких не реалізована – диз'юнктивними. Цю ж математичну алегорію автор використовує і для опису людських почуттів, вказуючи на неоднозначність феноменів. Так, задля стабільності взаємин не обов'язково одному бути агресивним владолюбцем, а іншому улесливим героешанувальником: «Двоє агресивних і владолюбних людей можуть бути пов'язані конвенційними нормами – тоді вони встановлюють *modus vivendi*...» [288, с. 304]. У цьому прикладі йдеться про відмінності в суб'єктивному переживанні взаємин та їх рольовій презентації, в інших, навпаки, вказується на співзвучність почуттів та поведінки, в третіх – на частковий дисонанс. У кожному разі наголошується на індивідуальній зумовленості реакції: «Сором'язливість і боязкість... може викликати зарозумілість в одних і симпатію в інших. Агресивні дії зазвичай викликають ворожість, але є люди, що відповідають на них покорюю і слухняністю».

Попередні міркування щодо оприявлення ціннісного змісту свідомості людини в її рольовій поведінці, виводять на двоплощинну (інтерпретаційно-ціннісну та презентаційно-рольову) структуру просторів людських взаємин загалом, та

командної інтеракції зокрема. Така інтерпретація дозволяє поглибити розуміння спостережень Т. Шибутані в тому сенсі, що феномени міжособистісних взаємин не можуть вивчатися окремо, у своїй ціннісній або рольовій складовій. Перманентна циклічна імплікація між суб'єктивним осмисленням взаємин, втіленим у їх імпліцитних теоріях, та інтерсуб'єктивним творенням через рольову, поведінкову презентацію – вимагає реконструкції інтеракційних феноменів у їхній двоскладовості – ціннісному змісті та рольовій презентації (малюнок 2.4).



Мал. 2.4. Ціннісно-рольові феномени інтеракції в інтерпросторовості командних взаємин

Зауважимо, що диз'юнктивними чи кон'юнктивними можуть бути не стільки самі взаємини, скільки цінності, що у своїй змістовій та емоційній, афективній складовій є інтерпретаційною основою взаємин.

Простір спільних цінностей. У теорії особистісних конструктів Дж. Келлі [129] специфіка ціннісної спільності відображена в основному постулаті (життя людини обумовлено тим, як вона сприймає, інтерпретує та прогнозує події) та трьох базових висновків із нього про індивідуальне і соціальне в змісті конструктів: кожна людина має неповторну систему конструктів; системи конструктів окремих людей схожі настільки, наскільки схожий життєвий досвід цих людей; одна людина розуміє іншу настільки, наскільки вона розуміє

конструкти цієї людини. Отже, попри те, що простір командних взаємин неповторний для кожного, можна говорити про певні площини ціннісного перетину, інакше, інтерпретаційно-ціннісну кон'юнкцію (втім, як і диз'юнкцію) – умовні зони ціннісної близькості / віддаленості просторів командної інтеракції її учасників, зумовлені близькістю / віддаленістю досвідною.

Аналізуючи суб'єктивну семантику спілкування Є.Л. Доценко пише про міжособистісний семантичний простір, що виникає в ході «зустрічі двох суб'єктивних світів, двох (міфо) семантичних систем на базі параметрів конкретної ситуації взаємодії [92, с. 11]. Свої дослідження феноменології семантичного простору автор вибудовує на основі аналізу імпліцитних теорій міжособистісних стосунків. В контексті системного підходу до проблем командотворення видається перспективною реконструкція простору командної інтеракції у його ціннісно-рольових характеристиках, адже суб'єктивна семантична інтерпретація вербальних комунікацій іншого базується саме на ціннісних переконаннях, до того ж командні взаємини, це не лише вербальний обмін, а й поведінково-рольова, вчинкова взаємодія.

Інтерпретаційно-ціннісна площина інтеракційного простору команди. За виразом М.Г. Ярошевського [303], будь-який колективний суб'єкт творчості є рольовим ансамблем. Якщо проводити паралелі з архітектурним чи, наприклад, художнім ансамблем, де елементи є відносно статичними, то в дослідженні можна зупинитись на ціннісній кон'юнкції членів команди. Однак реальна командна взаємодія є перманентно діючою і аналіз ціннісного змісту міжособистісних ролей не дасть повної картини взаємин у їх динаміці. Тож, окрім ціннісної близькості, варто аналізувати й особливості рольових поведінкових моделей у їх взаємодоповненості, комплементарності. Отже, говоримо про команду не лише як про рольовий, а як про ціннісно-рольовий ансамбль.

Продуктивною в аналізі рольової конвергентності / дивергентності видається трикомпонентна модель рольової взаємодії П.П. Горностая [74]. Виділення трьох складових у структурі міжособистісної взаємодії (рольові очікування, рольова поведінка, рольова Я-концепція) по-перше, співзвучне з нашими міркуваннями щодо особистісної (ціннісної) детермінації

рольової поведінки, по-друге, дає пояснення ситуаціям, коли ціннісна конгруентність не супроводжується рольовою комплементарністю і навпаки. Автор пише про різні точки зору в аналізі рольових очікувань: об'єктивну – аналізуються реальні ціннісні вимоги інших, та суб'єктивну – власні уявлення людини щодо важливого та цінного у взаєминах з поглядом інших.

За ціннісної кон'юнкції просторів командної інтеракції, а також відповідності, конгруентності рольових очікувань в їх об'єктивній та суб'єктивній представленості, та, звісно, за умови рольової компетентності (як здатності адекватного вираження ціннісного змісту свідомості в рольовій поведінці) – матимемо рольову конвергентність. Якщо характерним для нас є близьке сприймання сутності командної праці та взаємин, якщо ми розуміємо, чого саме чекаємо один від одного і, при цьому ефективно взаємодіємо, – то наші ролі сумісні, комплементарні, вони доповнюють одна одну. Якщо ж, навіть за умови ціннісної кон'юнкції, суб'єктивні уявлення про рольові очікування інших не відповідають таким у реальності – є суттєвий ризик рольової дивергентності, принаймні часткової. Адже розходження в тому, що чекає, і як бачить ці очікування інша людина – дисгармоніюють поведінку, я поведжусь так, як на мою думку, ти прогнозуєш, а ти чекаєш іншого.

Може бути і випадок, за якого ціннісні уявлення про команду диз'юнктивні, але є конгруенція суб'єктивних уявлень та реальних рольових очікувань – тоді цілком можлива рольова конвергентність. Скажімо, одна людина орієнтується на уникнення конфліктів, а інша на швидкий та якісний результат праці, здавалось би, маємо істотну ціннісну диз'юнкцію, однак за співпадіння об'єктивних та суб'єктивних очікувань (розуміння того, що потрібне іншому) – цілком можлива рольова гармонія.

Розглянуті вище, та інші варіанти у поєднанні ціннісної кон'юнкції / рольової конвергенції – є основою для цілого спектру ціннісно-рольових феноменів командної інтеракції, що лежать в основі її гармонійного або дисгармонійного, обтяженого конфліктами, розвитку.

У статті С. ДеРуе та Ф. Моргесона [346] описуються результати аналізу особистісно-командної та особистісно-рольової конгруентності. Перша, як відповідність між командними та особистісними цінностями, пов'язується із

загальною ефективністю команд, друга, як відповідність індивідуальних характеристик командним ролям, – корелює з індивідуальною задоволеністю працею, особистісним зростанням та, власне, продуктивністю. Враховуючи, що командні цінності творять учасники команд – саме аналіз ціннісної кон'юнкції їх життєвих світів, зокрема ціннісної основи імпліцитних теорій командної інтеракції, а також дослідження сумісності ціннісно-рольових моделей командних взаємин, є кроком у площину психологічного прогнозу.

У такий спосіб ціннісно-рольова феноменологія, реконструйована в ході емпіричного дослідження, може стати ключем не лише для розуміння процесів командної взаємодії, а й відправною точкою командотворення, у сенсі накреслення перспектив командного розвитку та організації заходів із їх досягнення; також можлива розробка процедур формування нових команд з урахуванням впливу ціннісно-рольових феноменів командної інтеракції на якість взаємин та продуктивність праці.

Прогностична ймовірність психологічного аналізу в ціннісно-рольовому просторі командних взаємин

Дослідниками за замовчуванням приймається той факт, що усі командотворчі заходи мають базуватися на певних прогностичних параметрах, врахування яких, при створенні нових та розвитку діючих команд, – сприятиме їх успішності та продуктивності. Йдеться про те, що перед тим, як впроваджувати тренінг або семінар, психолог має знати, що саме він розвиває, і бути впевненим у тому, що такий розвиток призведе до бажаних результатів.

Психологічний прогноз. Проблема прогностичності психологічного аналізу – складна і дискусійна. Унікальність та неповторність кожної людини, відсутність універсалій у розвитку особистості та в тому, як вона вибудовує взаємини, діагностичні похибки, суб'єктивність інтерпретацій, зміни досліджуваних явищ у ході їх аналізу – це головні аргументи щодо обмежень психологічного прогнозу. Навіть експериментальна психологія, в якій культивується прагнення до валідизації дослідницьких процедур, не має прикладів безартефактних у своїх висновках польових експериментів. Однак, прогнозування розвитку досліджуваних явищ є однією з

основних функцій науки, і психологія також прагне до її реалізації. Особливо це стосується прикладної проблематики, такої, що активно розробляється поза межами фундаменталістики, входить до сфери, так званих, психологічних послуг.

За активного практичного впровадження командотворчих технологій, їх експлуатації, передусім, на ринку бізнес-послуг, зокрема, консалтинговими компаніями та тренінг-центрами, – маємо ряд ризиків, пов'язаних, зокрема, із відсутністю належного теоретичного обґрунтування цих технологій, а також емпіричного вивчення феноменів, що лежать у їх основі. В результаті, ставиться під сумнів ефективність психологічного прогнозу, яка й без того є суперечливою.

У такий спосіб, проблема прогностичної ймовірності психологічного аналізу в контексті командного розвитку потребує своєї розробки, зокрема, у напрямку прогностичних меж, а також теоретичного обґрунтування та моделювання феноменології, яка береться за предиктивну основу.

Прогностичні обмеження психологічного аналізу.

Л.С. Виготський, аналізуючи можливості психологічного прогнозу у відношенні до людського розвитку, вказував на те, що його основна задача – зрозуміти «внутрішню логіку саморуку процесу розвитку, який на основі минулого і теперішнього накреслює шлях розвитку при всіх інших умовах, що лишилися константними» [59, с. 320]. Вказівкою на обмеження є, власне, згадки про «накреслення шляху» і «константність умов», адже принципово важливим у психологічних передбаченнях є рефлексія їхньої ймовірності, зокрема, і через нестабільність життєвих умов.

У традиціях постнекласичної психології проблема прогнозу втрачає свої позиції, з огляду на розуміння особистості, як такої, що перманентно змінюється і змінює власне життя та стосунки. Так, у працях К. Джержена знаходимо критику, подекуди гостру, подекуди іронічну, ідеалів класичної (експериментальної) психології: «Припускається, що зі зростанням вмінь прогнозувати і контролювати людську поведінку можна буде створювати такі програми, що зможуть змінювати і виправляти індивіда. За допомогою соціальної інженерії правильні особистості можна буде виготовляти як

автомобільні двигуни» [362, с. 2]. На думку автора, прогноз – вже не є основною функцією психологічної науки, оскільки його закони не дієві для сучасного посмодерного світу та людей, які його творять: «Ми стикаємося з більшою кількістю думок, цінностей, людей і способів життя, ніж будь-яка інша генерація в історії; кількість наших стосунків швидко росте, і їх варіанти незчисленні...» [362, с. 3].

Обмеження прогностичності психологічного аналізу А.В. Юревич [300] розглядає в контексті «методологічних комплексів» психології, у порівнянні з класичними природничими науками. Так, позірна тривіальність законів у психології, наявність винятків, умов дії, діапазону придатності, а також неможливість підведення психологічних феноменів під один закон, – все це, на думку автора, вносить певні обмеження в психологічний прогноз, але не означає його методологічну неспроможність. Справа в тому, що людина та суспільство, як об'єкти психологічного аналізу – «...найскладніші, та мають високу, подекуди необмежену ступінь свободи» [300, с. 9]. Дослідник підтримує некласичний науковий світогляд. Так посилаючись на ідеї К. Поппера [296] та В.С. Стьопіна [253], він стверджує, що світ – «...це не каузальна машина, в ньому домінують не суворо каузальні зв'язки, а загальні тяжіння...» [300, с. 12]. Аналіз цих тяжінь, на думку автора є важливим, і нехтувати ним наука не може. Від дослідників вимагається толерантність до невизначеності та послаблення монофеноменологізації каузальності, за якої детермінація явищ зводиться лише до одного з рівнів, прив'язується до обмеженого кола феноменів.

«Позбавитись відчуття провини» через межі психологічного прогнозу закликають і Л. Росс та Р. Нісбетт: «Обмеження вказують лише на те, що існують межі наших можливостей...» [230, с. 57]. Автори також зауважують, що в повсякденному житті, за усієї його полідетермінації, люди діють, усе ж таки, в обмеженому колі ситуацій, що повторюються. А, отже, не варто послуговуватись теорією відносності Енштейна, коли досить ньютонівської, а подекуди, аристотелівської логіки, – метафоризують вони.

Близький спосіб депроблематизації ідей постнекласичної науки щодо перманентності людських змін і, як наслідок, неможливості психологічного прогнозу, знаходимо і у

Д.О. Леонтєва, який зауважує, що за відсутності «особистісних зламів і криз» теза, що «...людська поведінка принципово передбачувана за врахування всіх необхідних факторів... працює для більшості людей у більшості ситуацій» [160, с. 90].

Психологічний прогноз міжсуб'єктної інтеракції.

Описуючи прогностичні можливості психологічного аналізу в ціннісно-рольовому просторі командних взаємин, все ж таки зробимо похибки на відносну соціально-культурну та особистісну сталість. Сучасний світ, через швидкість розповсюдження та відкритість інформації, і справді є мінливим та малопередбачуваним, але, попри усю нестабільність, існують певні тенденції (політичні, соціально-економічні, культурні, освітні), які можна провістити за рахунок повільності, перш за все, соціальної машинерії. І саме ця повільність є базисом певної стабільності (або її відчуття), яке дозволяє особистості використовувати адаптаційні ресурси, спиратися на минулий досвід для розв'язання задач теперішнього, планувати майбутнє з урахуванням можливий наслідків.

Звісно, говорити про стовідсотковість прогнозу, як і стверджувати його моноваріантність та стабільність у часі – неможливо. Через згадані вище, а також інші обмеження, у психологічній науці використовуються поняття «статистичного», «ймовірнісного», «умовно-варіантного» прогнозів. Йдеться про аналіз потенцій та тенденцій розвитку особистості, які В.О. Ганзен [61], слідом за Б.Г. Ананьєвим [8] пропонують вивчати лише в комплексі, оскільки перші, як можливості розвитку у сукупності задатків, вмінь та здібностей, визначаються другими – варіантними напрямками розвитку, пов'язаними з інтересами, прагненнями, мотивами, цінностями, переконаннями, власне, тими орієнтирами, маяками життєвого світу особистості, що набуваються, вибудовуються, творяться нею самою протягом життя.

Так, В.Є. Ключко [134] розвиває методологію транспективного аналізу, як методу, зорієнтованого на аналіз можливих тенденцій розвитку складних самоорганізованих систем, якими власне і є людина та людські спільності. За авторською логікою життєвий світ людини у його часовій транспективі – це ціннісно-смісловне поле її можливостей, потенцій. Змісти ж свідомості є тим, «... в чому становлення людини заявляє про

себе найголосніше...» [134, с. 36]. Дослідник наголошує, що трансспективний аналіз – це дослідження перетворень поліваріантного майбутнього в моноваріантне минуле, який нерозривно пов'язаний із перетворенням поліможливісного середовища у життєвий простір власного становлення. Що ж до дослідницьких зрізів, зокрема змісту свідомості, то вони – «...необхідні для виявлення тенденцій становлення, як потенцій, що формуються в русі, і в ньому ж знаходять силу на своє здійснення» [134, с. 42].

У такий спосіб, аналіз змістів свідомості є шляхом до розуміння того, як осмислюється дійсність, які взаємини і чому стають значимими, цінними, тому він є і шляхом прогнозування, нехай і обмеженого рамками відносної соціально-культурної й особистісної сталості. При цьому проблема прогнозу командного розвитку ускладнюється «поліпросторовістю» міжсуб'єктної інтеракції, адже одна справа – спроби передбачення особистісного розвитку, інша – передбачення розвитку взаємин.

Один із варіантів ймовірного аналізу групового життя належить К. Левіну [154], його основна ідея – вивчення суб'єктивних (сприйняття) та об'єктивних (поведінка) елементів соціального поля у їхньому взаємозв'язку. Сама процедура налічує три послідовних кроки: аналіз життєвого простору кожного учасника, аналіз реальної групової поведінки, прогноз змін у життєвому просторі учасників. З третього кроку можна продовжувати передбачення, міркуючи, яку поведінку та подальші зміни психологічної ситуації це викличе. К. Левін наголошує: «Основний інструмент аналізу групового життя – представлення групи і її оточення в якості «соціального поля» [154, с. 341].

Основою для передбачення тенденцій командного розвитку в межах авторського підходу – є ціннісно-рольові феномени командної інтеракції.

Ціннісна близькість або віддаленість у розумінні та інтерпретації подій, оцінках людських вчинків, визначенні належного чи недопустимого у спілкуванні та праці, а також складність та багатомірність у сприйнятті членів команди, їхньої рольової поведінки визначається на базі аналізу імпліцитних теорій командних взаємин. Спільне та відмінне у світо- та командосприйнятті – є ключем до передбачення порозуміння чи його відсутності у майбутньому, змістові

розбіжності – для виокремлення наріжних каменів непорозумінь; ціннісний консонанс – для передбачення зон розвитку у взаєминах, шляхів подолання можливих конфліктів. Ціннісно-рольова складність також свідчатиме на користь гармонійного розвитку взаємин, зокрема рефлексії полімотивованості людських вчинків, відсутності штампованості та категоричності у сприйманні.

Разом із тим, ціннісно-рольові дисгармонії, які розуміються в контексті неможливості адекватної презентації ціннісного змісту свідомості, навіть за значної ціннісної кон'юнкції – не сприятимуть розвитку взаємин, і навпаки, ціннісно-рольова компетентність є предиктором щодо продуктивного розв'язання проблем спілкування та взаємин у команді. Саме вона лежить в основі конвергентної, взаємодоповнювальної рольової поведінки, що, на відміну від дивергентної, теж сприятиме командному розвитку. Важливою видається і близькість у центрованості поведінкових моделей на підтримці взаємин чи їх орієнтації на результат спільної праці. Дисонанс у цій сфері – також є ознакою можливих ускладнень на шляху розвитку команд.

Звісно, прогноз командного розвитку має нежорсткий тенденційний характер, зумовлений рефлексією особистісного саморозвитку кожного з учасників команди, а також перманентністю інтерсуб'єктного творення взаємин у ній. До того ж, він має супроводжуватись рекомендаціями щодо організації взаємин та праці, включення в активну взаємодію одних членів команди та особливостей налагодження спілкування між іншими.

Оскільки інтерація в командах є співтворчістю усіх учасників, то розгортається вона у суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає цілий ряд феноменів, пов'язаних із відмінностями у ціннісності взаємин для людей та, власне, з їх рольовою сумісністю. Аналіз ціннісної кон'юнкції життєвих світів учасників команд, зокрема, ціннісної основи імпліцитних теорій командної інтерації, а також дослідження сумісності ціннісно-рольових моделей командних взаємин – крок у площину психологічного прогнозу.

Частина III. ЦІННІСНА РЕФЛЕКСІЯ ОСІБ, ЯКІ НАДАЮТЬ ПЕРЕВАГУ КОМАНДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

РЕФЛЕКСІЯ ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ В ПСИХОЛОГІЧНОМУ АНАЛІЗІ

Рефлексивний аналіз у психологічному дослідженні

Унікальна здатність людини до самоаналізу, самопізнання, своєрідного внутрішнього діалогу, в якому, окрім іншого, здійснюється морально-етична оцінка власних вчинків, а також спроби усвідомлення їхніх причин, тих внутрішніх ціннісних спонукань, що лежать у просторі переддії – задає одну з умов психологічного дослідження цінностей – його рефлексивність. Ідеться про неможливість вивчення цінностей людини без участі самої людини, про необхідність включення у процес психологічного дослідження носія та автора цінностей, включення на правах головного дослідника.

Рефлексивна культуродигма. С.Ю. Степанов [252] пише про виникнення, розвиток і утвердження рефлексивної культуродигми в сучасній психології. Ідеться про своєрідний спосіб організації наукового мислення, в якому провідне місце займає рефлексія, самоаналіз та самодослідження. Саме ці здатності учасників експериментів, опитувань, тренінгів, фокус-груп та інших форм психологічної взаємодії стають визначальними і у зборі, і в аналізі матеріалу, а також і в формулюванні висновків. Саму рефлексивну культуродигму дослідник позиціонує як «цілісний зразок наукового мислення і дії», що центрований на проблемах рефлексії та рефлексивного розвитку особистості.

У рефлексивно культуродигмальних межах, в колі психології виникли та розвиваються психологія розуміння (В.В. Знаков [113]), теорія рефлексивної регуляції діяльності (А.В. Карпов [127]), рефлексивна психологія співтворчості (І.М. Семенов, С.Ю. Степанов [239; 238]), груп-рефлексивний підхід та рефлексивні технології в соціальній, зокрема організаційній та медіа-психології (М.І. Найдъонов [197; 198], Л.А. Найдъонова [201; 200]), диференційна модель рефлексії особистості (Д.О. Леонтьєв, А.Ж. Аверіна [4]), транзактна

модель рефлексивного вибору особистості (В.А. Петровський, Т.А.Таран [219]) тощо.

Розуміння рефлексії. Попри певні відмінності в поглядах та різні сфери прикладання дослідницьких зусиль, усі згадані автори трактують рефлексію у її зв'язку із становленням свідомості, життєвим світом, шляхом особистості, її ціннісним розвитком та розвитком здібностей. Д.О. Леонтьєв та А.Ж. Аверіна [4] пов'язують звернення російсько- та україномовних дослідників до аналізу рефлексії у життєво-досвідному, суб'єктному, ключі із впливом ідей Б.Г. Ананьєва, Л.С.Виготського та С.Л.Рубінштейна. Так, С.Л. Рубінштейн вивчає рефлексію у контексті становлення суб'єктності, філософського осмислення людиною власного життя, вважає її вагомим рушієм особистісних трансформацій і деформацій: «Тут починається шлях або до духовного спустошення... або інший шлях – до побудови морального людського життя на новій, свідомій основі» [231, с. 366]. Б.Г. Ананьєв [7], Л.С.Виготський [58] також обстоюють рефлексію, як характеристику людського існування, пояснювальний принцип розвитку свідомості та психіки в цілому, механізм саморегуляції.

На близькості тенденцій а аналізу рефлексії та рефлексивних феноменів за кордоном вказує Л.А. Найдьонова. Дослідниця, здійснюючи огляд розвідок проблем рефлексії в англomовній науці, пише про «акцент на перетворювальній активності рефлексії» та «цінності рефлексії» [199, с. 45]. Авторка здійснює ґрунтовний поняттєвий аналіз, в ході якого виходить на розрізнення двох континуально протилежних видів рефлексії («reflective» і «reflexive»), для диференціації яких українською мовою пропонує використовувати штучні слова – рефлекТія і рефлекЦія. Традиціям суб'єктного аналізу відповідає рефлекЦія, яка пов'язана із здатностями до саморегуляції, внутрішнього діалогу, особистісного зростання.

Вибудовуючи диференційну модель рефлексії, Д.О. Леонтьєв вводить поняття системної рефлексії, яка, на противагу інтроспекції (близько до опису рефлекТії Л.А. Найдьоновою) та квазірефлексії, як своєрідної втечі від рефлексії в сторонні розмірковування – є спрямованістю на пізнання та розуміння власного внутрішнього світу. Дослідник вказує на близькість своєї точки зору до ідей А. Ленгле [175]

щодо необхідності автобіографічного самопізнання, спрямованого на власний внутрішній світ.

Зауважимо, що аналізуючи проблему самопізнання в межах логотерапії та екзистенційного аналізу, А. Ленгле описує гострокритичні погляди самого В. Франкла щодо «вивчення власного пупка». Йдеться, передусім, про квазірефлексію (за Д.О. Леонтевим), центрацію на власних почуттях та переживаннях, фіксації на минулому, зануренні у майбутнє за принципом «що було б, якби...». Що ж до рефлексії, як механізму усвідомлення власних життєвих смислів та цінностей, що є однією з умов трансценденції, то тут думка В. Франкла інакша, він зауважує, що відкритість для смислу і цінностей є прикметною ознакою людини [271]. Розвинута в роботах його учнів, вона була трансформована і, навіть, уведена в практику навчання екзистенційному аналізу. Так, майбутні аналітики проходять курс самопізнання, спрямований, зокрема, і на рефлексію мотивації, цінностей, смислів, аналіз перспектив «життєвого проєкту». При цьому зауважується, що така усвідомлена рефлексія є не метою, а засобом дослідження власного внутрішнього світу.

Рефлексія як дослідницький інструмент. Використання рефлексії у якості аналітичного інструменту – унікальна характеристика досліджень індивідуальної свідомості в межах рефлексивної культуродигми, яка надає суб'єкт-суб'єктного статусу і самому процесу дослідження, і взаєминам між його учасниками. Йдеться про діалогічність у роботі, співпрацю, відкритість гіпотез та інтерпретацій.

Ілюстративною з цього боку є позиція Дж. Келлі [129] про те, що в ході роботи досліджуваний і психолог стають співдослідниками, які спільно занурюються у внутрішній світ та вивчають закони, за якими він діє. Причини продуктивності такого підходу автор пояснює, по-перше, здатністю до рефлексії, «психологічної спостережливості», а по-друге, специфікою світотлумачення, особистісної філософії, яка в кожного унікальна і неповторна.

Практикою співтворчої рефлексії, або рефлексопрактикою називають авторський варіант суб'єкт-суб'єктної дослідницької взаємодії І.М. Семенов та С.Ю. Степанов [238]. У методологічне підґрунтя закладена ціннісність, унікальність, самопізнаваність,

саморегульованість самоконструйованість людського буття, що обґрунтовується в низці аксіологічних, онтологічних, гносеологічних, епістемологічних і праксеологічних принципів. Методологію «спільного контуру», як створення специфічного простору інтерсуб'єктності між дослідником і досліджуваним, обґрунтовує М.І. Найдъонов: «Ідеться про створення спільної значущої події, яка об'єднує дослідника і досліджуваного, і спільної рефлексії вчинків у цій події, що дає змогу відкрити суб'єктні джерела сенсоутворення» [198, с 14].

Попередній аналіз проблеми індивідуальної свідомості в контексті суб'єктної саморегуляції вивів нас на розуміння того, що світоглядно-регуляторну функцію виконують, власне, ті ціннісні утворення, що є відрефлексованими, усвідомленими, прийнятими. Людина не є резервуаром цінностей, вона здатна їх зважувати, приймати рішення на користь утвердження, переоцінки або й відмови (знецінення). У такому розумінні рефлексія, як механізм самопізнання, осмислення власних цінностей, є продуктивним шляхом їхнього оприявлення в ході дослідження.

Рефлексивне дослідження цінностей

Порівняльний рефлексивний аналіз цінностей осіб, що надають перевагу командній або індивідуальній праці, є кроком до розуміння принципових відмінностей у сприйманні, оцінці та ставленні до діяльностей і взаємин. З огляду на ціннісну регуляцію людської поведінки, отримані дані можна буде використати з метою формулювання вірогіднісних критеріїв психологічного прогнозу успішності особистості в командній діяльності.

Розробка інструменту аналізу. Інструмент авторського рефлексивного дослідження цінностей діяльності та взаємин – модифікація методики рефлексії здібностей, або методики вивчення динаміки здібностей (МВДЗ) О.Л. Музики [107]. Власне методика, а також дослідження, виконані за її допомогою – рефлексивно-культуродигмальні. Методологічним базисом розвідок стали психологічна теорія творчості В.О. Моляко [186; 185] та суб'єктно-ціннісний підхід до аналізу здібностей О.Л. Музики [195; 193]. Одна з теоретичних ідей, закладених в основу досліджень – розуміння здібностей, як внутрішнього регуляторного ресурсу особистості, який має

суб'єктно-ціннісний статус.

Методику складають два базових блоки, перший із яких спрямований на вивчення рефлексії здібностей через самоаналіз діяльностей та вмінь, які є важливими для людини і до оволодіння якими вона прагне. За авторським задумом, це дозволяє зрозуміти ціннісність окремих діяльностей, виокремити ті життєві смисли та цінності, що регулюють діяльнісну сферу. Другий блок – соціально-рефлексивний. Через рефлексію оцінки досягнень референтними особами та самооцінки власних рис здійснюється проникнення у сферу міжособистісних взаємин, виокремлюються ті параметри, на основі яких людина конструює взаємодію із оточенням, розкривається суб'єктивне розуміння успіху та невдачі, корені особистісних криз.

В авторській модифікації [72] дослідницька процедура зазнала змін, пов'язаних, по-перше, з віковою специфікою досліджуваних (юнацтво та дорослість – від ранньої до пізньої) і по-друге, з акцентом не стільки на розвитку здібностей, скільки на реконструкції цінностей, що регулюють діяльність та взаємини (діяльнісних та моральнісних у концептуалізації О.Л. Музики) у часовій перспективі життєвого простору людини. Отже, назва релевантна модифікації – рефлексивна процедура дослідження цінностей.

Модифікація полягала, насамперед, у зміні схеми опитування. Також в роботі ми користувалися окремими картками, на яких вівся запис. Учасники дослідження мали змогу оперувати з ними (ранжувати за значимістю), корегувати записи (об'єднувати діяльності, уточнювати назви), що стимулювало рефлексію та сприяло атмосфері співдослідження.

У класичному варіанті першого дослідницького блоку методики учасникам дослідження пропонують виділити діяльності та вміння, якими вони володіють, з їх подальшою деталізацією у діях та операціях. Наша мета – реконструкція цінностей у діяльнісному просторі особистості в його часовій перспективі. Досліджуваного просять назвати діяльності, якими він володів колись, володіє зараз та прагне оволодіти в майбутньому.

Наступний крок – рефлексія цінностей: «Назвіть, що для вас цінне, важливе в кожній із діяльностей, таке, що допомагає вам її здійснювати, і таке, що ви отримуєте з неї для власного

розвитку». Зразок картки для аналізу рефлексії цінностей у просторі діяльностей подано на малюнку 3.1.

Назвіть діяльності якими Ви займалися раніше, займаєтесь зараз та прагнете оволодіти в майбутньому. Позначте час кожної, а також ті, від яких воліли б відмовитись.				Оцініть важливість кожної діяльності від 1 до 10 балів	Назвіть, що для Вас цінне, важливе в кожній з діяльностей, таке, що допомагає її здійснювати і таке, що Ви отримуєте в ній для власного розвитку. Впишіть кожну цінність в окрему комірку.
Минуле	Теперішнє	Майбутнє	Відмовитись		

Мал. 3.1. Дослідницька картка для аналізу рефлексії цінностей в діяльнісному просторі

Щодо другого блоку, то в ньому акцент ставиться на цінності взаємин. Так, спочатку досліджуваному пропонують назвати осіб, чию думку він цінує, а також тих, хто повсякчас оцінює його досягнення та вміння з екстраполяцією в майбутнє та минуле. Потому необхідно назвати цінне і важливе у стосунках із цими людьми, те, що допомагає будувати та підтримувати взаємини, та те, що отримується з них для власного розвитку. Зразок дослідницької картки для аналізу рефлексії цінностей в просторі взаємин подано на малюнку 3.2.

Назвіть людей, чию думку Ви цінуєте, а також тих, хто повсякчас оцінює Ваші досягнення та вміння. Згадайте таких людей з минулого, подумайте, хто б це міг бути у майбутньому. Позначте час спілкування з ними; також поставте позначку, якщо хочете змінити чиюсь думку.				Позначте важливість оцінки цих людей для себе від 1 до 10 балів	Назвіть, що для Вас цінне, важливе у взаєминах з цими людьми, таке, що допомагає будувати та підтримувати взаємини, те, що Ви отримуєте в них для власного розвитку. Впишіть кожну цінність в окрему комірку.
Минуле	Теперішнє	Майбутнє	Змінити думку		

Мал. 3.2. Дослідницька картка для аналізу рефлексії цінностей в інтеракційному просторі

З метою оприявлення цінностей у просторі взаємин та діяльностей, застосовувались психосемантичні процедури. Психосемантична реконструкція здійснювалася на базі оціночної матриці «діяльності та значимі особи» / «цінності», що заповнювались учасниками з міркувань важливості (за десятибальною шкалою) кожної із цінностей для кожної з діяльностей, та для побудови стосунків із кожною зі значимих осіб (малюнок 3.3.).

Учасники вписували у комірки за вертикаллю назви діяльностей та імена осіб, що були виокремлені в ході попередньої роботи; за горизонталлю – діяльнісні та стосункові цінності; далі мали оцінити важливість кожної із цінностей для досягнення успіху в кожній з діяльностей та для побудови стосунків із кожною з осіб. Для оцінки пропонувалася 10-ти бальна шкала. Також була можливість відмовитись від оцінювання, якщо якусь із цінностей суб’єктивно не можна зіставити з певними діяльностями або застосувати в регуляції взаємин з певними людьми. Увесь матеріал піддавався факторизації методом головних компонент у програмі Statistica.

Послідовно впишіть у комірки по вертикалі назви діяльностей та імена осіб, що були виокремлені в ході попередньої роботи; по горизонталі – діяльнісні та стосункові цінності. Оцініть важливість кожної із цінностей для досягнення успіху в кожній з діяльностей та для побудови стосунків із кожною з осіб. Користуйтеся 10-ти бальною шкалою. Якщо якусь із цінностей не можливо зіставити з котроюсь із діяльностей – лишайте комірки вільними.	ДІЯЛІСНІ ТА СТОСУНКОВІ ЦІННОСТІ										
ДІЯЛІСНІ ТА ЗНАЧИМІ ОСОБИ											

Мал. 3.3. Фрагмент дослідницького бланку (оціночної матриці) для аналізу рефлексії ціннісної регуляції

Рефлексивне дослідження цінностей. Мета рефлексивного дослідження цінностей діяльності та взаємин – аналіз специфіки ціннісної свідомості осіб, що надають перевагу командній або індивідуальній праці. Завдання – дослідити інтерпретаційно-ціннісні параметри суб'єктного осмислення взаємин та діяльності, характерні для осіб, які працюють в командах та вказують на прийнятність для себе такої діяльності; виокремити рефлексивно-ціннісні феномени, специфічні для людей, що обирають принципово різні за організацією типи діяльностей (командну та індивідуальну); ідентифікувати кризові явища ціннісної свідомості, що вадять самореалізації в командній діяльності.

У дослідженні взяли участь члени бізнес-команд (дитячого видавництва, рекламної агенції, комерційного банку, медичної клініки, торгівельної мережі, психологічного центру), громадських об'єднань (музичного гурту, плейбек-театру, волонтерських спільнот, мистецького проекту) – всього 68 осіб. Кожен із учасників відмітив прийнятність для себе командної праці та відсутність бажання змінювати режим діяльності на індивідуальний.

З метою віддиференціювання феноменів, викликаних власне дискурсом командної праці, та тих специфічних особливостей ціннісної свідомості особистості, що можуть бути взяті в прогностичний аналіз успішності, у дослідженні також брали участь особи, що не мали попереднього досвіду командної праці й були щойно прийняті у згадані команди – всього 11 осіб. З останніми, задля відстеження динаміки рефлексії цінностей, робота проводилася двічі (на етапі залучення до командної праці та через півроку-рік успішної участі в ній).

Також досліджувалася рефлексія цінностей осіб, які працюють відокремлено і не вважають себе «командними гравцями», ніколи не прагнули або за власним бажанням відмовилися від діяльності в командах через її неприйнятність для себе – всього 25 осіб.

Окремо вивчалася рефлексія цінностей осіб, облікованих у державній службі зайнятості, терміном не менше року, всього – 14 осіб. Дослідження здійснювалось очно та через Skype.

Зауважимо, що ідентифікація згаданих об'єднань як команд, здійснювалось на основі даних експертної оцінки групи за істотними ознаками команд самими учасниками. Твердження для оцінки формулювались на базі та з урахуванням істотних ознак команди у вигляді описових характеристик командної діяльності та взаємин, кожна з яких оцінювалась на відповідність ситуації у групі за 10-ти бальною шкалою (Малюнок 3.4.). За отриманими даними найвищий показник командності склав 8,0 з 10-ти балів, найнижчий – 6,09.

ТВЕРДЖЕННЯ ДЛЯ ЕКСПЕРТНОЇ ОЦІНКИ	
Командна діяльність	Координація дій та рішень є необхідною умовою нашої діяльності.
	Для досягнення результату ми об'єднуємо наші зусилля.
	Ми постійно взаємодіємо та взаємоузгоджуємо свої кроки.
	Перед нами стоїть одна спільна задача.
	Кожен з нас усвідомлює те спільне, заради чого ми працюємо разом.
	Те, що ми робимо, важливо і для кожного з нас особисто.
	Гуртом ми можемо досягти значних результатів.
Командні норми	Наша сила в єдності, гурті.
	Жоден з нас окремо не сягне тих висот, що стають реальними, коли ми працюємо спільно.
	Кожен з нас майстер своєї справи.
	Мої колеги – компетентні в своїй сфері фахівці.
	Професіоналізм – це необхідна умова нашої співпраці.
	Кожен з нас виконує обов'язки, які його задовольняють та не обтяжують.
	Функції кожного цілком відповідають компетенціям та здібностям.
	Роль кожного не є жорсткою і може змінюватись в залежності від його бажань, потреб та прагнень.
	Ми колегіально вирішуємо важливі питання.
	Кожен несе відповідальність за свою ділянку роботи, відповідність прийнятих рішень загальній стратегії.
Командні взаємини	У нас не шукають “цапа відбувайла”, кожен може розраховувати на допомогу, однак і кожен має відповідати за зроблене.
	Ми радіємо успіхам один одного, підтримуємо в негараздах.
	Приватне життя кожного не секрет, ми ділимося переживаннями.
	Думка кожного, його потреби та почуття є важливими для інших.
	Кожен з нас почуватися вільно у словах та діях.
	Плітки, критика “поза очі”, обмовини – не заохочується серед нас.
	Працювати разом настільки приємно, що почуватися ніби вдома.
	Кожен з нас не лише працює, а й розвивається в цій праці.
Ми радімося, ділимося досвідом, секретами успішної праці.	
Нові ідеї та рішення, нові бачення та перспективи – те, що відкриває для кожного наша спільна діяльність.	

Мал. 3.4. Твердження для експертної оцінки особливостей груп за істотними ознаками команд

Саме дослідження нараховувало чотири послідовних етапи: введення у дослідницький процес, рефлексія цінностей (власне збір даних), критеріально-кількісний та якісний аналіз з інтерпретацією отриманих даних.

На першому етапі здійснювалося введення у дослідницький процес, налагодження контакту, створення ситуації довіри і співробітництва. При поясненні мети роботи увага акцентувалася на її цікавості та важливості, насамперед, для самого учасника, який є дослідником, навіть більшою мірою ніж, психолог. Також важливою була демонстрація прозорості роботи, наголошення на відсутності прихованих механізмів інтерпретації, запевнення в конфіденційності та ознайомленні з результатами. Прикладом загальної фрази для введення у дослідницький процес є така: «Разом ми спробуємо зрозуміти, що Вам важливо, цінно, до чого Ви прагнете, на чію думку орієнтуєтесь. Це буде цікава подорож у внутрішній світ, адже через брак часу у нас так мало можливостей зупинитись і поміркувати про своє життя, його зміст, мету та сенс». Описана бесіда не є формальним компонентом методики, вона вимагає від дослідника, окрім професійних навичок, досвіду роботи із людьми, а також певного рівня інтуїції.

Завданнями другого етапу є рефлексивне співдослідження ціннісності діяльностей та взаємин, осмислення змін у їх суб'єктивній важливості в часовій перспективі, аналіз того, наскільки кожна з цінностей допомагає / вадить досягненню успіху в кожній із діяльностей та у взаєминах з різними людьми. Сам процес збору даних організовано у формі бесіди-співдослідництва, в ході якої досліджуваний не лише розповідає про себе, а й приходить до висновків, аналізує, зіставляє, оцінює матеріал власної рефлексії.

На третьому етапі, з метою узагальнення та типологізації даних, було введено ряд математичних критеріїв, які, поміж тим, є відносними, оскільки не мають статистичних норм і використовуються переважно для фіксації тенденцій у ціннісній свідомості учасників дослідження, зокрема специфіки рефлексії цінностей досліджуваних, успішних та неуспішних в командній діяльності в діяльнісному та інтеракційному прострах (таблиця 3.2.).

Також, з метою виокремлення специфічних особливостей

ціннісної свідомості осіб, що обирають для себе командну діяльність було здійснено порівняльний феноменологічно-класифікаційний аналіз, за якого особливості ціннісної свідомості успішних у командній діяльності осіб зіставлялася з такими ж, але в осіб, що надають перевагу індивідуальній діяльності. Феномени виокремлювались на основі критеріального аналізу специфіки рефлексії цінностей.

Таблиця 3.2.

Математичні критерії рефлексивного аналізу цінностей

НАЗВА	ЗМІСТ	ФОРМУЛА
Ціннісна насиченість діяльнісного простору (ЦН_{ДП})	Відношення кількості діяльностей (n _д) до кількості діяльнісних цінностей (n _{цн})	$ЦН_{ДП} = \frac{n_d}{n_{цн}}$
Ціннісна насиченість інтеракційного простору (ЦН_{ІП})	Відношення кількості значимих осіб (n _{зо}) до кількості моральнісних цінностей (n _{мц})	$ЦН_{ІП} = \frac{n_{зо}}{n_{мц}}$
Особистісна важливість діяльнісного простору (ОВ_{ДП})	Середнє ариф. від особистісної важливості діяльностей (ОВ ^д)	$ОВ_{ДП} = \frac{\sum_{i=1}^{n_d} ОВ_i^d}{n_d}$
Особистісна важливість інтеракційного простору (ОВ_{СП})	Середнє ариф. від особистісної важливості оцінки значимих осіб (ОВ ^{зо})	$ОВ_{ІП} = \frac{\sum_{i=1}^{n_{зо}} ОВ_i^{зо}}{n_{зо}}$
Ціннісність діяльнісного простору (Ц_{ДП})	Середнє ариф. від особистісної важливості діяльнісних цінностей (ОВ ^{цн})	$Ц_{ДП} = \frac{\sum_{i,j=1}^{n_{дц}, n_d} ОВ_{i,j}^{дц}}{n_{дц} n_d}$
Ціннісність інтеракційного простору (Ц_{ІП})	Середнє ариф. від особистісної важливості моральнісних цінностей (ОВ ^{мц})	$Ц_{ІП} = \frac{\sum_{i,j=1}^{n_{мц}, n_{зо}} ОВ_{i,j}^{мц}}{n_{мц} n_{зо}}$

Специфічні особливості, зафіксовані в ході аналізу даних рефлексії цінностей у просторі діяльностей, отримали назву діяльнісно-ціннісних феноменів; у просторі взаємин – інтерак-

ційно-ціннісних феноменів; ті ж особливості, що стосуються обидвох життєвих сфер – інтеграційно-ціннісних феноменів. Коефіцієнти, за якими підраховувалась наявність феноменів, подані безпосередньо в тексті-аналізі даних.

Показники статистичної значущості для кожного феномену вираховувались за допомогою біноміального критерію m (при $P \geq 0,5$, $n \leq 300$), для групи з 68-ми осіб, що надають перевагу командній праці, та для групи з 25-ти осіб, що надають перевагу індивідуальній праці.

У результаті факторизації даних оціночної решітки здійснювалась психосемантична реконструкція цінностей особистості в просторі діяльностей та стосунків. В аналіз бралися факторні навантаження по кожній із цінностей (суб'єктна значимість цінностей у певній сфері діяльностей та стосунків); загальна дисперсія, яку пояснює кожен фактор (значимість певної сфери діяльностей та стосунків) та кореляційні зв'язки між цінностями (суб'єктивна каузальність цінностей); також фіксувалися цінності зі значимими навантаженнями за кількома факторами (інтеграційні цінності).

Четвертий етап, якісний аналіз та інтерпретація даних, орієнтований на ідентифікацію феноменів, пов'язаних із особливостями рефлексії цінностей у просторах діяльностей та взаємин, власне, їхнім змістом, зосередженістю в межах просторів, однорідністю, особистісною значимістю, регуляційною специфікою, інтеграційністю, збалансованістю в межах просторів тощо.

Основна вимога до психологічного дослідження – його рефлексивність. Йдеться про особливу організацію аналізу у спосіб активізації процесів самопізнання, внутрішнього діалогу, морально-етичного зваження власних вчинків, а також стимуляції усвідомлення тих внутрішніх ціннісних спонукань, що лежать у просторі переддії, передвчинку. Рефлексивна процедура дослідження цінностей зорієнтована на їх реконструкцію в просторах діяльностей та взаємин засобами особистісної рефлексії. Здійснюється порівняння особливостей рефлексії цінностей в діяльнісному та в інтеракційному просторах особами, що свідомо надають перевагу командній або індивідуальній праці через неприйнятність для себе інакшої.

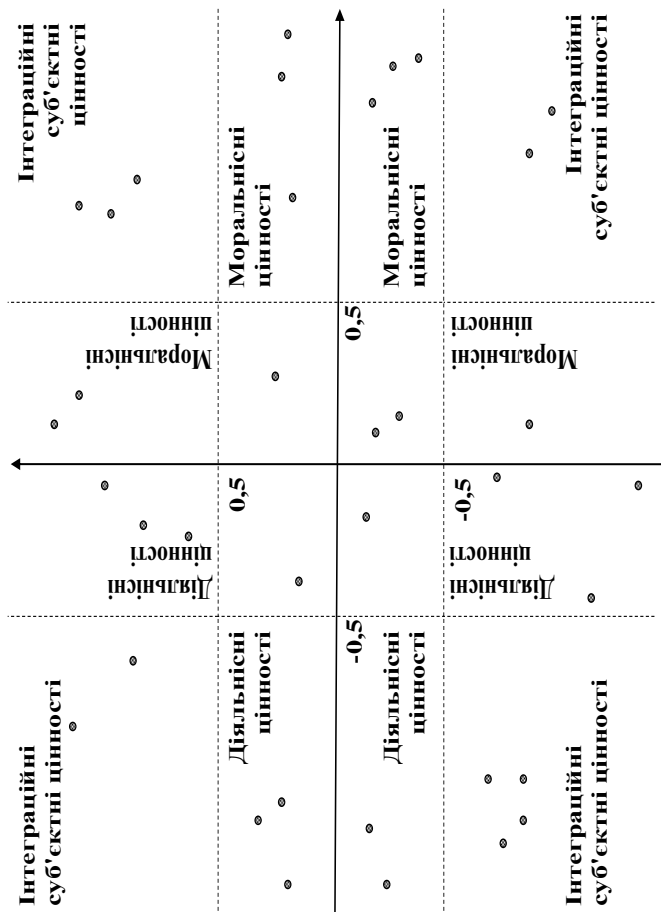
РЕФЛЕКСИВНО-ЦІННІСНІ ПАРАМЕТРИ ОСМИСЛЕННЯ КОМАНДНИХ ВЗАЄМИН

Суб'єктивна семантика діяльності та взаємин осіб, що надають перевагу командній праці

У ході психосемантичної реконструкції цінностей осіб, що надають перевагу командній діяльності – вдалося виділити низку особливостей, пов'язаних із змістовою специфікою суб'єктивного осмислення спільної діяльності.

Ціннісні виміри взаємин і діяльності. У результаті факторизації (метод «Principal components») даних оціночної матриці (діяльності та значимі особи / діяльнісні та моральнісні цінності) осіб, що надають перевагу командній діяльності, спостерігається діяльнісно-моральнісна поляризація факторів із найбільшим внеском у загальну дисперсію. Йдеться про зв'язок діяльностей та осіб, пов'язаних із командною працею з одним із полюсів фактору, а значимих осіб із позакомандного оточення – із іншим. Значна частина цінностей локалізується біля полюсів фактору. Феноменологічно йдеться про істотно більшу важливість одних цінностей в регуляції командних діяльностей, а інших – у побудові взаємин поза контекстом командної праці.

Змістовно фактори зі значним внеском в загальну дисперсію відрізняються ціннісним локусом «Я / Інший». Так, один із факторів змістовно об'єднує те, що людина дає іншим у діяльності та взаєминах; ті якості, риси, зусилля, які дозволяють їй ефективно працювати і взаємодіяти з оточенням; ті характеристики, що відбивають її цінність у спільній діяльності для інших. В іншому факторі представлені ті, залежні від інших людей, параметри, що сприяють успіху, ефективності людини в праці та взаєминах; умови, за яких вона почувається комфортно та продуктивно; перелік того цінного, що отримується нею від інших. Йдеться про власну цінність суб'єкта для інших у взаєминах та праці з одного боку, та ціннісність інших людей для нього – з іншого.



ЦІННІСНІСТЬ "ІНШОГО"

ЦІННІСНІСТЬ "Я"

Мал. 3.3. Психосемантична модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, що надають перевагу командній діяльності

У такий спосіб рефлексивно-ціннісний простір осіб, що надають перевагу командній праці, розгортається у площині двох факторів – «Ціннісність Я» і «Ціннісність Іншого», що мають діяльнісно-моральнісну поляризацію.

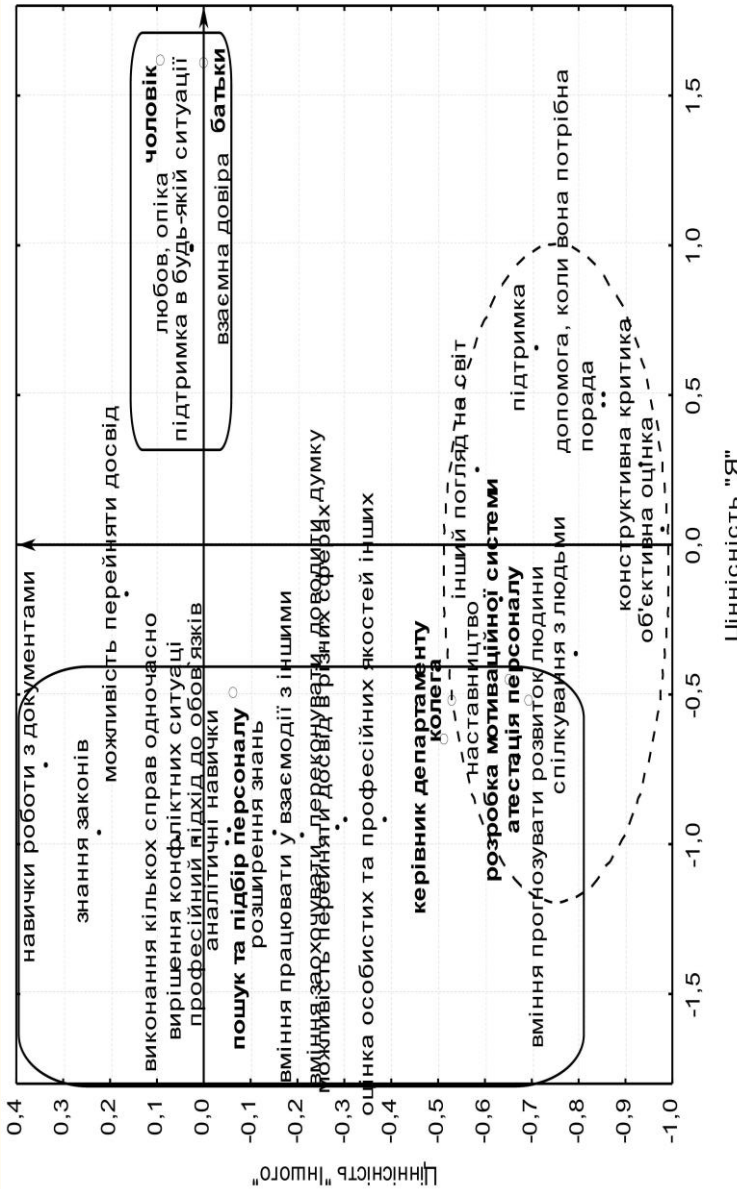
Діяльнісно-моральнісна ортогональність ціннісного простору, а також пов'язаний з нею феномен дихотомічного поділу цінностей, що був описаний О.Л. Музикою в дослідженнях ціннісної свідомості творчо-обдарованих осіб [192], у наших дослідженнях аналізується під новим кутом (малюнок 3.3.).

На перший план виходить не ціннісність стосунків чи діяльності для людини, а ціннісність самої людини, власного «Я» у праці та взаєминах, так само, як і ціннісність інших людей у спільній праці з ними. Психосемантична модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, що надають перевагу командній діяльності, цілком вкладається у теоретико-методологічні системи поглядів на міжсуб'єктну інтеракцію, що розвиваються в межах культурно-історичної теорії, суб'єктного підходу до розвитку психічних явищ, теорії колективної суб'єктності, соціального конструкціонізму. «Я» – «Інший» – та ціннісна опозиція, що задає ортогональність факторів, пов'язана не з чим іншим, як із перманентною необхідністю рефлексії власної цінності в очах інших людей та цінності інших у власних очах.

Єдність цінностей взаємин і діяльності. Командна діяльність, як безпосередньо пов'язана із потребою будувати та підтримувати стосунки, – призводить до того, що значна частина моральнісних цінностей підтримується, розвивається та регулює сферу діяльностей. Так само і діяльнісні цінності набувають регуляційної ваги у побудові стосунків, адже діяльнісна компетентність є однією з істотних ознак команди та, власне, предметом взаємодії у ній. Математично ця особливість проявляється в тому, що в межах одного, або кількох факторів із

значним внеском у загальну дисперсію, фіксується частина цінностей, виокремлених у процесі діяльнісної рефлексії, що значимо навантажують полюс фактору, пов'язаний із взаєминами, і навпаки – цінності, які рефлексувалися, як стосунково важливі, – мають значимі навантаження по полюсу, пов'язаному з діяльностями. Йдеться про так звані інтеграційні цінності. Вони ж, у ході визначення досліджуваними своєї регуляційної важливості, високо оцінюються і як такі, що сприяють досягненню успіху в діяльностях, і як такі, що регулюють взаємини з конкретними особами, мають значиме навантаження (вище за 0,5) по кожному з факторів та значимі кореляції між собою, що в концептуалізації О.Л. Музики надає їм статусу суб'єктних – цінностей з максимальною регуляційною силою, тих, на базі яких приймаються рішення та вибудовуються поведінкові стратегії.

Аналіз окремого випадку. На малюнку 3.4. представлено рефлексивно-ціннісне поле учасниці команди HR-менеджерів, отримане за допомогою процедури «біplot». Перший фактор із найбільшим внеском в загальну дисперсію (63%) – біполярний. Змістова антиномія задається командними діяльностями (пошук та підбір персоналу – -0,5; атестація персоналу – -0,52; ведення кадрового діловодства – -0,61; розробка мотиваційної системи – -0,45) і особами (керівник департаменту – -0,65; колега – -0,52), пов'язаними з командною працею на одному боці, та значимими особами із позакомандного життя (батьки – 1,61; чоловік – 1,62) на іншому. Зміст фактору дозволяє інтерпретувати його, як «Професійна ціннісність «Я» – Родинна ціннісність «Я». Перша пов'язується із власною професійністю, як фаховими вміннями та здібностями до самовдосконалення (вміння працювати у взаємодії з іншими – -0,97; професійний підхід до обов'язків – -0,99; вирішення конфліктних ситуацій – -0,98; вміння заохочувати, переконувати, доводити думку – -0,94 тощо); друга – із здатністю давати рідним емоційну підтримку (любов, опіка – -0,99; підтримка в будь-якій ситуації – 0,98; взаємна довіра – 0,99).



Мал. 3.4. Рефлексивно-ціннісний простір учасниці команди HR-менеджерів

З другим уніполярним (ортогональним першому – $r=-0,13$) фактором, що пояснює 26% загальної дисперсії, найтісніше пов'язані командні діяльності стосункового плану (розробка мотиваційної системи – $-0,64$; атестація персоналу – $-0,69$) та, власне, колеги (керівник департаменту – $-0,51$; колега – $-0,52$). Інший полюс фактору, хоч і не навантажений ціннісно – має високий зв'язок із діяльністю, що не передбачає безпосередніх взаємин (ведення кадрового діловодства – $2,35$). У такий спосіб цей фактор відображує цінність інших людей у контексті спільної діяльності. Усі фактороутворюючі цінності – стосункового змісту. Підтримка ($-0,71$), порада ($-0,85$), об'єктивна оцінка ($-0,98$), конструктивна критика ($-0,93$), допомога, коли вона потрібна ($-0,85$) – унікальні параметри суб'єктивної цінності інших людей, взаємин та спільної праці з ними. Інтеграційними, між сферою командної праці та значимих взаємин за її межами, є цінності стосункового змісту, які отримали найбільші навантаження за відповідними полюсами першого і другого факторів – підтримка (навантаження за першим фактором – $0,66$; за другим – $-0,71$); порада ($0,6$; $-0,85$); допомога, коли вона потрібна ($0,5$; $-0,85$).

Ціннісний зміст діяльності та взаємин у рефлексії осіб, що надають перевагу індивідуальній праці

Осмислення спільної діяльності особами, які, попри свою схильність до індивідуальної діяльності, досягають успіху та тривалий час працюють у командах – має окрему специфіку. Йдеться про тих учасників дослідження, які зауважували, що воліють усамітнення, хоча й цінуються колегами та мають неабиякі результати у спільній праці.

Парадокс командного успіху. Результати аналізу рефлексії власних цінностей особами, що працюють у командах, але при цьому схиляються до автономності у діяльності, подібні до результатів осіб, які обрали для себе індивідуальну діяльність. Зокрема, йдеться про різнорідність діяльностей та ціннісну різнорідність діяльнісного простору – командні діяльності та діяльності стосункового змісту не є домінуючими, цінності, виокремлені в їхніх межах, семантично унікальні, такі, що

відображують важливість самодетермінації та незалежності. Ті командні діяльності, що оцінюються, як важливі, як правило, не пов'язуються із безпосередніми взаєминами в команді і часто взагалі не мають стосункового змісту. Йдеться про таку собі автономність – прагнення до індивідуальної праці в командних межах.

Феноменологічне тяжіння інтеракційно-ціннісного простору до такого у «командних гравців» проявляється в його емоційної цінності – важливості стимуляції особистісного зростання іншими. Однак, джерелами емоційно-ціннісної підтримки, а разом і взірцем для наслідування у своїх діях та вчинках є, переважно, не особи з командного оточення, а ті, з ким доводиться спілкуватись у ході вирішення безпосередніх завдань діяльності. У такий спосіб ціннісний дисонанс між прагненням до самодетермінації та необхідністю працювати у командній системі взаємної координації дій та рішень – компенсується можливістю отримувати емоційно-ціннісну підтримку з джерел, що пов'язані з командною діяльністю, хоча й безпосередньо не задіяні у ній.

У результаті факторизації цінностей у діяльнісному та інтеракційному просторах, найбільша частка загальної дисперсії припадає на фактор, що змістовно відображує усвідомлення того цінного, що отримується від інших людей – «Ціннісність «Іншого»». Менша ціннісна навантаженість фактору «Ціннісність «Я», а подекуди і його відсутність у семантичному просторі (натомість, реєструється другий фактор зі змістом «Ціннісність іншого») може свідчити, відповідно, про меншу суб'єкту запитаність рефлексії власної цінності в очах інших, або й її відсутність. Щодо морально-діяльнісної поляризації факторів, то саме в ній відображується суперечлива ціннісність командної діяльності, як опозиція командно- та особистісно важливого.

Також реєструється міжпросторова ціннісна незалежність, феномен, за якого діяльнісні цінності мають обмежене використання (або відсутність такого) у регуляції взаємин, і

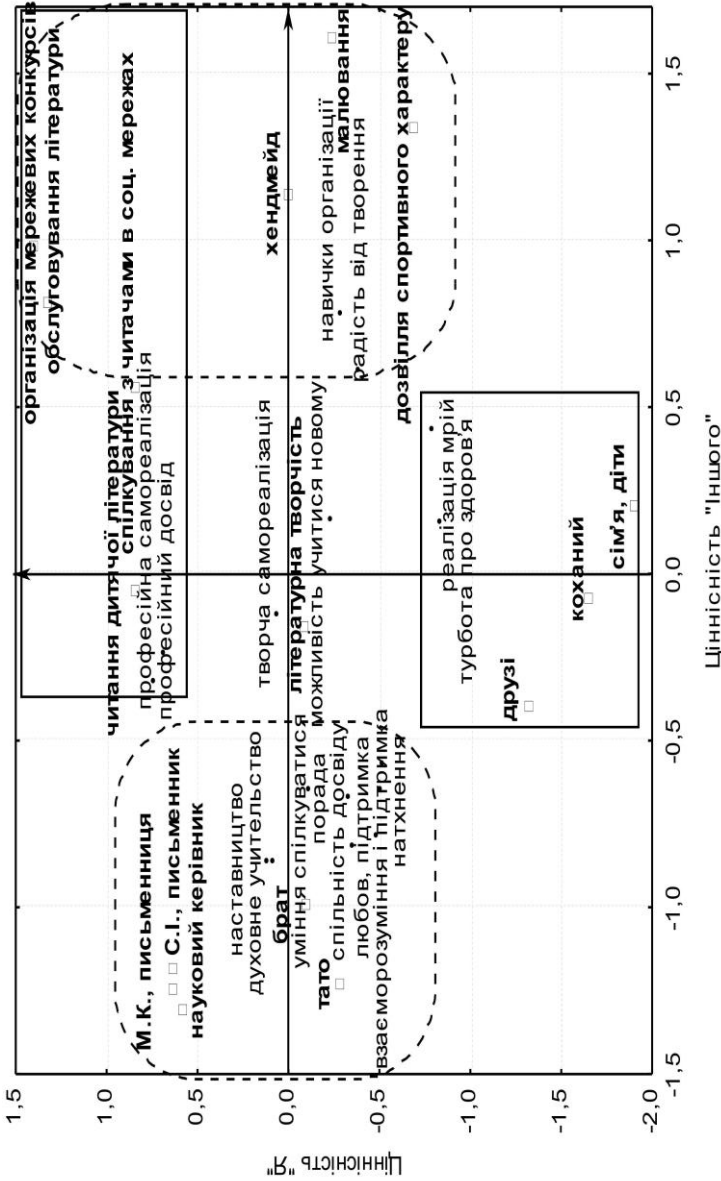
навпаки. У ході факторизації йдеться про відсутність інтеграційних цінностей між сферами командної діяльності та іншими, позакомандними.

Аналіз окремого випадку. Рефлексивно-ціннісний простір учасниці видавничої команди (малюнок 3.5.) представлений у площині двох ортогональних факторів: ($r=-0,06$) «Ціннісність «Іншого» дисперсії) / «Ціннісність «Я», що пояснюють відповідно 36,8% та 24,3% загальної дисперсії.

Перший фактор відбиває суб'єктивну семантику цінності спілкування зі значимими особами з позакомандного оточення, а також із тими, знайомство та підтримка стосунків з якими стали можливими саме завдяки роботі в видавничій команді (М.К., письменниця – -1,25; С.І., письменник – -1,18; науковий керівник – -1,3; тато – -1,23; брат – -0,99). Зауважимо, що ні колеги, ні головний редактор, ні власник видавництва не увійшли до переліку референтних осіб. Взаєморозуміння та підтримка (-0,78), спільність досвіду (-0,82), духовне учительство (-0,86), наставництво (-0,86), порада (-0,66), натхнення (-0,6) – те важливе, що отримується у взаєминах з цими людьми. На іншому, діяльнісному полюсі фактору, найтісніше пов'язаному з позакомандними діяльностями: хендмейдом (1,14), дозвіллям спортивного характеру (1,34) та малюванням (1,61) досліджувана отримує цінні для неї навички організації (1,78) та радість від творення (1,61).

Ці ж цінності підтримуються і в командних діяльностях, пов'язаних із цим фактором, які не передбачають безпосередньої взаємодії із колегами – організація мережових конкурсів (0,98) та обслуговування літератури (0,81).

Другий фактор (частка загальної дисперсії – 22,76%) відображає суб'єктивну рефлексію власної цінності у праці та взаєминах із близькими і друзями. Зв'язок діяльностей та значимих осіб із полюсами фактора свідчить про опозицію особистого життя та командної діяльності.



Мал. 3.5. Рефлексивно-ціннісний простір учасниці видавничої команди

Так, в обслуговуванні літератури (1,32), організації мережевих конкурсів (1,4), спілкуванні з читачами в соціальних мережах (0,84), а також читанні дитячої літератури (0,85), як командних діяльностях – власна цінність рефлексується опосередковано, через набуття професійного досвіду (0,69) та професійну самореалізацію (0,75). У взаєминах із друзями (-1,32), коханим (-1,65), а також діяльності, пов'язаною із сім'єю та дітьми (-1,9) як елементами найтісніше пов'язаними із протилежним фактором полюсу – власна цінність вбачається у турботі про здоров'я (-0,83) та реалізації мрій, як власних, так і близьких людей (-0,79).

Інтеграційні цінності поєднують сфери взаємин із різними людьми: особисто-фахову (негативний полюс першого фактору – науковий керівник; М.К., письменниця; С.І., письменник, тато) та особисто-сімейну (негативний полюс другого фактору – друзі; коханій; сім'я, діти). Ці цінності стосункового характеру – взаємопорозуміння і підтримка (навантаження по першому фактору – 0,78; по другому – -0,5), натхнення (-0,56; -0,52), любов і підтримка (-0,65; -0,5). Що ж до сфер командної праці та діяльності і взаємин поза її контекстом – то вони незалежні, в сенсі відсутності спільних регуляційних цінностей.

Специфіка свідомості осіб, що обирають для себе командну діяльність, полягає в рефлексії життєцінного у континуумі «Я–Інший». Діяльність та взаємини будуються з певною доцентровістю – урахуванням власної ролі та значення в житті інших, так само, як і врахування ролі та значення ролі інших людей у власному житті.

РЕФЛЕКСИВНО-ЦІННІСНІ ФЕНОМЕНИ В СВІДОМОСТІ ОСІБ, ЩО НАДАЮТЬ ПЕРЕВАГУ КОМАНДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Рефлексія цінностей діяльності

Люди, що надають перевагу командній діяльності, перш за все, орієнтовані на розбудову та підтримку взаємин у ній, ціннісно центровані на значимості, важливості та необхідності конструктивного спілкування для ефективності праці (малюнок 3.6.).



Мал. 3.6. Діяльнісно-ціннісні феномени, характерні для осіб, що надають перевагу командній праці

Командоцентрованість діяльнісного простору (відно-

шення командних діяльностей ($n_{кд}$) до загальної кількості діяльностей (n_d); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 47$

($p \leq 0,01$) є одним із центральних феноменів, характерних для діяльнісної рефлексії учасників команд. Феноменологічно йдеться про переважання діяльностей, пов'язаних із працею в команді. В окремих випадках в переліку актуальних діяльностей взагалі відсутні «позакомандні», а якщо такі є, то вони мають зв'язок із тим, що діється у команді, прямо або опосередковано слугують досягненню її мети, продуктивності праці, в інтересах справи можуть використовуватись і їхні продукти (на прикладі учасниці команди видавництва дитячої книги: «наукова робота про дитячу літературу, відбір рукописів до друку, перемовини з авторами, промоція видавництва, спілкування з іноземними партнерами, коректура, творча діяльність у межах видавничої,

плетіння гачком і спицями ляльок для себе, друзів, на подарунки в різних акціях видавництва, упорядкування власної книги про плетіння»). Цікавим є той факт, що навіть неактуальні діяльності з минулого каузально пов'язуються із теперішньою роботою в команді, через надбані у них цінності (на прикладі учасника управлінської команди приватної медичної клініки: «навчання у вузі_{мін.} (зрозумів, що прагну нової якості послуг в медицині), лідерство в молодіжній громадській організації_{мін.} (дало багато, як для управління), керівництво медичним колективом_{теп.}, планування та впровадження стратегії розвитку клініки_{теп.}, робота з інвесторами та партнерами клініки_{теп.}»). Щодо учасників команд окремих проектів, то ця тенденція тяжіє до зменшення вираженості через специфічність діяльності, її монозадачність, фіксовані часові межі.

Стосунковість діяльнісного простору (відношення

$$C_{\text{ДП}} = \frac{n_{\text{сд}}}{n_{\text{д}}} * 100\%$$

діяльностей стосункового змісту ($n_{\text{сд}}$) до загальної кількості діяльностей ($n_{\text{д}}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{\text{емп}} = 67$ ($p \leq 0,01$)), як власне взаємний характер більшості з діяльностей – рефлексується не лише діючими командівцями, а й тими, хто лише прагне командної діяльності і згодом лишається у ній. Ідеться про стосунковий зміст діяльностей – спілкування та взаємодію, пов'язану з плануванням та виконанням діяльності, з'ясуванням робочих моментів, прийняттям рішень, координацією дій тощо. Ця особливість зберігається не лише за умов безпосередніх взаємин з людьми (клієнтами, пацієнтами, читачами тощо), а й за відсутності таких, через цінність результатів діяльності для інших, або розвиток власних навичок взаємодії (на прикладі майбутньої учасниці команди волонтерів центру для неповносправних осіб: «журналістка і редакторська діяльність (досвід праці у команді, системі, бачення себе і своїх можливостей), активна релігійна діяльність (поєднання матеріального і духовного, усвідомлення потреб інших в собі), навчання (те, що тримає на плаву, свій світ, простір взаємин зі світами інших людей), сфера медицини (вміння бачити людину за недугом, відчуття важливого»).

Стосункова ціннісність діяльнісного простору (від-

$$СЦ_{ДП} = \frac{n_{оис}}{n_{оц}} * 100\%$$

ношення діяльнісних цінностей стосункового змісту ($n_{дис}$) до загальної кількості діяльнісних цінностей ($n_{дц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 25\%$; $m_{емп} = 66$ ($p \leq 0,01$)), – феномен, характерний і для працюючих в командах, і для тих, хто такого досвіду не має, але прагне його, та згодом лишається в команді. Йдеться про сприйняття діяльностей, як джерел значимих стосунків. У переліку цінного, поміж іншого, вказується на значимість, важливість, необхідність взаємин, орієнтацію на інших людей.

Ціннісна однорідність діяльностей (відношення кількості

$$ЦО_{ДП} = \frac{n_{пзбдц}}{n_{оц}} * 100\%$$

повторів змістовно близьких діяльнісних цінностей ($n_{пзбдц}$) до загальної кількості діяльнісних цінностей ($n_{дц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 25\%$; $m_{емп} = 65$ ($p \leq 0,01$)) – феномен, що вказує на наявність значної кількості змістовно близьких цінностей у межах різних діяльностей (на прикладі учасниці волонтерської команди центру для емігрантів та біженців: «проведення серії тренінгових занять «Твоє життя – твій вибір» для наркозалежної молоді (зіштовхнутись із іншою правдою життя інших людей, радість та задоволення від роботи в команді фахівців, зворотній зв'язок від тих, з ким працюю), викладання психології (можливість бути в колі науковців, обмін досвідом), адаптація емігрантів та біженців до умов проживання в новій країні (зустріч з людьми інших культур та традицій, робота в міжнародній команді, взаємна підтримка, співпраця з цікавими людьми, вдосконалення мови, обмін досвідом), волонтерська діяльність в реабілітаційному центрі для дітей та дорослих з інвалідністю (бути частиною команди, обмін досвідом, зустріч з новими людьми, прагнення надати допомогу тим, хто її потребує»)).

Часова дискретність діяльнісного простору (відношення

$$ЧД_{ДП} = \frac{n_{одч}}{n_o} * 100\%$$

діяльностей, дискретних у часі ($n_{дч}$) до загальної кількості діяльностей (n_d); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 67$ ($p \leq 0,01$)), як локалізація більшості діяльності в одному з часів – минулому, теперішньому чи майбутньому, також притаманна особам, для яких прийнятнішою є командна праця. Така ж особливість спостерігається і щодо тих, хто не мав досвіду командної праці, проте прагне набути його і лишається працювати в команді. У динаміці має місце зростання дискретності, що пов'язано із проектно-поступальною організацією командної праці в режимі поетапного вирішення задач та впровадження проектів.

Ціннісна насиченість актуального діяльнісного простору (відношення актуальних

$$ЦН_{АДП} = \frac{n_{аоц}}{n_{оц}} * 100\%$$

діяльнісних цінностей ($n_{адц}$) до загальної кількості діяльнісних цінностей ($n_{дц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 67$ ($p \leq 0,01$)), як локалізація більшості цінностей у межах діяльностей, що розгортаються в теперішньому часі – феномен, що свідчить про своєрідне буття тут-і-зараз, існування в актуальному моменті часу, коли цінність минулого сприймається переважно через успіхи та досягнення теперішнього (на прикладі майбутньої акторки плейбек-театру: «навчання в університеті (професія, друзі), навчання психотерапії (новий погляд на людей, можливість допомогти собі та іншим, розуміння людської природи, віра у себе, безоціночне прийняття інших)», робота психологом (допомога іншим, улюблена справа, спілкування з людьми, саморозвиток), психотерапія (зробити світ кращим для когось)»).

Рефлексія цінностей взаємин у спільній діяльності

Особи, які прагнуть командної праці, рефлексують важливість теперішнього та активно контактують із людьми в реальному просторі і часі, готові надати та прийняти емоційну підтримку, орієнтовані на сам процес взаємин – буття поруч із іншими (малюнок 3.7.)



Мал. 3.7. Інтераційно-ціннісні феномени, характерні для осіб, що надають перевагу командній праці

Командоцентрованість інтеракційного простору

(відношення кількості значимих осіб, пов'язаних з командною діяльністю ($n_{кзо}$) до загальної кількості значимих осіб ($n_{зо}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 40$ ($p > 0,05$)) – феномен, характерний для «командних гравців», що вказує на прямий чи опосередкований зв'язок взаємин із діяльністю у команді. Йдеться про те, що в переліку значимих осіб, як правило, присутні лідер команди, колеги, а також інші люди, що мають стосунок до командної праці, або підтримують і розділяють цінності команди і командності загалом (на прикладі учасниці команди психологічного центру: «керівник (наставництво, можливість переймати досвід, об'єктивна оцінка і критика), колега І. (порадництво, підтримка віри в себе, критика без образ), колега А. (конструктивна критика, підстраховка, підтримка), психолог О. (співробітництво, допомога у складних рішеннях), мама (конструктивна критика, підтримка у складних ситуаціях)»).

Ціннісна центрованість на стосунках

(відношення стосункових моральнісних цінностей ($n_{мсц}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 68$ ($p > 0,01$)) притаманна не лише командним гравцям, а й тим, хто прагне потрапити у їхнє число та досягає в цьому успіху. Так, виокремлюючи моральнісні цінності, досліджувані цих груп роблять акцент на тому, що

допомагає встановлювати, будувати, розвивати та підтримувати стосунки, розв'язувати конфлікти, підтримувати конструктивну взаємодію, – ефективно функціонувати у контексті взаємодії з іншими людьми.

Ціннісна однорідність інтеракційного простору (відношення

$$ЦО_{III} = \frac{n_{пзбмц}}{n_{мц}} * 100\%$$

кількості повторів змістовно близьких моральнісних цінностей ($n_{пзбмц}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 52$ ($p > 0,01$)), як змістова близькість цінного у взаєминах із різними людьми, також характерна і для учасників діючих команд і для тих, хто прагне командної діяльності (на прикладі учасниці музичного гурту: «продюсер (віра в інших, відчуття ліктя, здатність домовлятися, можливість перекласти частину відповідальності), Павло (довіра, підтримка, стимуляція віри у власні сили), Сергій (можливість не думати за всіх, відпочинок, бути собою), Юля (рідна душа, підтримка, розподіл відповідальності), мама (віра в те, що в мене все вийде)»).

Контактність інтеракційного простору (відношення

$$K_{III} = \frac{n_{зобк}}{n_{зо}} * 100\%$$

кількості значимих осіб зі сфери безпосередніх контактів ($n_{зобк}$) до загальної кількості значимих осіб ($n_{зо}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 68$ ($p > 0,01$)) – ще один феномен, який вирізняє осіб, що надають перевагу командній праці. Феномен полягає в тому, що значимі особи – це переважно люди, з якими досліджувані постійно та безпосередньо контактують, причому тривалість спілкування є значною.

Емоційна цінність інтеракційного простору (відношення

$$ЕЦ_{III} = \frac{n_{мцес}}{n_{мц}} * 100\%$$

кількості моральнісних цінностей емоційно-стимулятивного змісту ($n_{мцес}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 68$ ($p > 0,01$)) – феномен, що відображує специфіку ціннісності взаємин для командних гравців, яка полягає в емоційній стимуляції, психологічній

підтримці, сприянні досягненням: прямій критиці, підбадьорюванні чи прийнятті та безоціночній підтримці.

Ціннісна процесуальність інтеракційного простору

$$ЦП_{III} = \frac{n_{лцп}}{n_{лц}} * 100\%$$
 (відношення кількості моральнісних цінностей процесуального змісту ($n_{лцп}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{лц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 68$ ($p > 0,01$)) – вказує на цінність самого процесу взаємин для осіб, що працюють у командах і прагнуть такої діяльності. Йдеться про важливість буття поруч, обміну досвідом, про емоційний відгук на вчинки та дії, який отримується в ході спілкування і який важко забезпечити за відсутності безпосередніх контактів і взаємодії (на прикладі учасниці команди HR-менеджерів: «керівник (розвиток мене, як фахівця, підтримка в професійному і особистому житті, приклад керівника і колеги з великої літери, об'єктивний та конструктивний зворотній зв'язок), колега (говорити правду, чесні та відкриті стосунки), мама (намагання бути кращою у всьому, самостійність та довіра), чоловік (підтримка, «підштовхування» до відкриття нових сторін моєї особистості, віра в мене), вчителька музики (розкриття мене, вчила спілкуватися з людьми та бути кращою), класний керівник (розвиток моїх лідерських якостей)»).



Мал. 3.8. Інтеграційно-ціннісні феномени, характерні для осіб, що надають перевагу командній праці

Ціннісний баланс інтеракційного та діяльнісного просторів

$$ЦБП = |ЦН_{дп} - ЦН_{іп}| + |ОВ_{дп} - ОВ_{іп}| + |Ц_{пд} - Ц_{іп}|$$
 (сума різниць ціннісної насиченості ($ЦН_{дп}$, $ЦН_{іп}$), особистісної важливості ($ОВ_{дп}$, $ОВ_{іп}$) та ціннісності ($Ц_{пд}$, $Ц_{іп}$) діяльнісного та

інтеракційного просторів; критерій наявності для окремого досліджуваного $\rightarrow 0$ (5-0); $m_{\text{емп}} = 64$ ($p \leq 0,01$) – феномен, що вказує на відносну рівноцінність у життєвому просторі людини цінності взаємин та діяльності. Так, в осіб, що працюють у командах спостерігається ціннісна насиченість діяльнісного простору близька (відхилення в межах до 25% від загального масиву показників) до ціннісної насиченості простору стосунків ($\text{ЦН}_{\text{дп}} \approx \text{ЦН}_{\text{пп}}$), те саме й щодо співвідношення особистісної важливості просторів ($\text{ОВ}_{\text{дп}} \approx \text{ОВ}_{\text{пп}}$) та їхньої цінності ($\text{Ц}_{\text{дп}} \approx \text{Ц}_{\text{пп}}$). Таку, здавалось би, парадоксальну ситуацію (адже командність, перш за все, передбачає стосунки) можна пояснити специфікою командних взаємин, які є вторинними стосовно діяльності, вибудовуються в ній та задля зростання її продуктивності. Йдеться про те, що ціннісна збалансованість просторів для командних гравців пов'язана, власне, із стосунковим, взаєминним характером діяльнісного простору. На користь такої інтерпретації свідчить і зміст цінностей, виокремлених у просторі стосунків. Так, для «командних гравців» цінним є, здебільшого, взаємна підтримка, повага, розуміння, конструктивна критика, стимуляція праці та інше необхідне для продуктивної спільної праці.

Міжпросторова ціннісна інтегрованість (різниця середніх сумарних показників особистісної важливості діяльнісних цінностей для регуляції взаємин, та моральнісних цінностей для регуляції діяльності; критерій наявності для окремого досліджуваного $\text{Ц}_{\text{п}} \rightarrow 0$

$$\text{Ц}_{\text{п}} = \frac{\sum_{i,j=1}^{n_{\text{дп}}, n_{\text{зо}}} \text{ОВ}_{i,j}^{\text{дп}}}{n_{\text{дп}} n_{\text{зо}}} - \frac{\sum_{i,j=1}^{n_{\text{мп}}, n_{\text{д}}} \text{ОВ}_{i,j}^{\text{мп}}}{n_{\text{мп}} n_{\text{д}}}$$

важливості діяльнісних цінностей для регуляції взаємин, та моральнісних цінностей для регуляції діяльності; критерій наявності для окремого досліджуваного $\text{Ц}_{\text{п}} \rightarrow 0$

($\sum_{i=1}^n \text{ОВ}_{i \text{зо}}^{\text{дп}} ; \sum_{i=1}^m \text{ОВ}_{i \text{д}}^{\text{мп}} \geq 5$); $m_{\text{емп}} = 37$ ($p > 0,05$)) – ще один

феномен, характерний для осіб, що надають перевагу командній діяльності. Феноменологічно йдеться про те, що значна частина діяльнісних цінностей є придатними та важливими в регуляції взаємин, та навпаки, близько третини моральнісних цінностей сприймаються, як такі, що сприяють досягненню успіху в діяльностях. Математична сутність феномену в тому, що цінності, виокремлені в ході діяльнісної рефлексії високо

оцінюються (в межах 5-10 балів), як важливі для побудови стосунків із референтними особами; а те, що рефлексувалося, як цінне та важливе у взаєминах – також має істотне значення і для діяльнійшої успішності (на прикладі учасниці команди менеджерів дистрибуторської кампанії: діяльнісні цінності, що мають високі оцінки своєї важливості у регуляції стосунків – «спілкування з людьми, віра в свої сили, допомога іншим»; моральнісні цінності, що високо оцінюються, як такі, що сприяють успіху в діяльностях – «розвиток мене, як фахівця, відкриті стосунки, розвиток моїх лідерських якостей, самостійність та довіра»).

Для осіб, що роблять вибір на користь командної праці, характерні стосунковість та стосункова ціннісність діяльнійшого простору, його ціннісна однорідність та часова дискретність. Інтераційний простір характеризується ціннісною центрованістю на взаєминах, однорідністю контактністю, цінністю спілкування та емоційної підтримки. Простори є ціннісно зінтегрованими та збалансованими між собою.

ЦІННІСНА РЕФЛЕКСІЯ ОСІБ, ЩО НАДАЮТЬ ПЕРЕВАГУ ІНДИВІДУАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Діяльнісно-ціннісні феномени

Для осіб, які надають перевагу індивідуальній праці – діяльність і взаємини мало сумісні у своєму ціннісному змісті. Діяльність є, передусім, джерелом незалежності та самодетермінації (малюнок 3.9.)



Мал. 3.9. Діяльнісно-ціннісні феномени, характерні для осіб, що надають перевагу індивідуальній праці

Варіативність діяльного простору (відношення

$$V_{ДП} = \frac{n_{pd}}{n_{\partial}} * 100\%$$

різнорідних діяльностей (n_{pd}) до загальної кількості діяльностей (n_{∂}); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{emp} = 25$ ($p \leq 0,01$)) – феномен, притаманний особам, що прагнуть індивідуальної праці. Йдеться про те, що більшість діяльностей, що виокремлюються в ході рефлексивного аналізу є здебільшого різнорідними, не пов'язаними з певною сферою чи напрямком.

Ціннісна різнорідність діяльного простору (відношення

$$ЦР_{ДП} = \frac{n_{пзбдц}}{n_{\partial ц}} * 100\%$$

кількості повторів змістовно близьких діяльнісних цінностей ($n_{пзбдц}$) до загальної кількості діяльнісних цінностей ($n_{\partial ц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\leq 25\%$; $m_{emp} = 16$ ($p > 0,05$)) – феномен, що вказує на змістову своєрідність цінностей, які виокремлюються в межах різних діяльностей. Цінності майже не повторюються, кожна з діяльностей є джерелом специфічного, семантично унікального ціннісного

поля (на прикладі програміста-викладача: «створення кросвордів (буде гонорар, в процесі створення дізнаюся нове в тлумачних словниках), паяння компонентів для іграшок (створене буде працювати), програмування Internet-додатків (таке не всі можуть робити, не було нічого, написав – і воно працює, точність тверджень (як написав, так і працює), є чим похвалитися), викладання математичної статистики (можливість розмовляти з людьми, які можуть запитувати, можливість навчати, додаткова цікава інформація), вивчення додаткової скриптової мови (підвищення якості як професіонала, серверна спеціалізація), програмування мобільних додатків (сучасно, популярно, можливість поїхати за кордон), вивчення іспанської мови (можливість подорожувати, зацікавити згодом дітей), благодійність (відчуття легкості і свободи, познайомитися з цікавими людьми)»).

Самодетермінація діяльнісного простору (відношення

$$СД_{дп} = \frac{n_{дцсд}}{n_{дц}} * 100\%$$

діяльнісних цінностей зі змістом самодетермінації ($n_{дцсд}$) до загальної кількості діяльнісних цінностей ($n_{дц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 25\%$; $m_{емп} = 21$ ($p \leq 0,01$)) – феномен ціннісної рефлексії осіб, схильних до індивідуальної діяльності, що свідчить не про заперечення ціннісності взаємин, як таких, а про цінність саморегуляції, самостійного планування та самоконтролю у діяльності, прийняття рішень, роботи у власному темпі, відсутності потреб повсякчас узгоджувати дії та виконувати чийсь вказівки (На прикладі вільного художника: «дизайн обкладинок (самовираження, експерименти з образами, відсутність відвертого диктату з боку замовників); малювання коміксів (релакс, висміювання побуту та людської залежності від речей та інших людей), письменництво (потік свідомості, буття в собі), стріт-арт (адреналін, задоволення від дивування людей, відчуття «без кордонів»), страйкболл (перевірка власних інстинктів)»).

Часова континуальність діяльнісного простору (відношення діяльностей,

$$ЧК_{дп} = \frac{n_{дкч}}{n_{д}} * 100\%$$

континуальних у часі ($n_{дкч}$), до загальної кількості діяльностей ($n_{д}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 24$ ($p \leq 0,01$)) свідчить про специфіку сприймання діяльностей у

їхній протяжності в часі. Так, значна частка діяльностей є такими, що мали місце в житті досліджуваних раніше, тривають зараз та плануються на майбутнє.

Ціннісний баланс діяльнісного простору (стандартне відхилення загальної кількості діяльнісних цінностей ($n_{дц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\rightarrow 0$ (5-0); $m_{емп} = 25$ ($p \leq 0,01$)) – йдеться про більш-менш рівномірний розподіл цінностей у межах діяльностей, також притаманний особам, що надають перевагу індивідуальній праці (на прикладі фрілансерки: вивчення танцю_{мін.,теп.,майб.} (володіння тілом, саморегуляція настрою), організація фітнес-турів_{теп.,майб.} (заробіток, вільна організація праці), проведення тренінгів впевненості_{мін.,теп.,майб.} (те, що подобається робити, ділюся досвідом), розробка та ведення сайту здоров'я_{теп.,майб.} (вільне планування часу, зв'язок зі світом, багато нового для себе).

Інтераційно-ціннісні та інтеграційно-ціннісні феномени

Цінність взаємин особами, що надають перевагу індивідуальній діяльності, розглядається переважно через призму орієнтації на успіх значимих людей, запозичення їхніх стратегій досягнення цілей (малюнок 3.10.)



Мал. 3.10. Інтераційно-ціннісні феномени, характерні для осіб, що надають перевагу індивідуальній праці

Егоцентрованість інтераційного простору (відношення моральнісних цінностей зі змістом егоцентрованості ($n_{мцц}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій

$$ЕЦ_{III} = \frac{n_{мц}}{n_{мц}} * 100\%$$

наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 25$ ($p \leq 0,01$) – феномен, притаманний інтеракційній рефлексії осіб, які прагнуть індивідуальної праці. Так, цінність взаємин для них – це, передусім, те, що можна взяти, отримати чи запозичити для власної користі. Окремі учасники у перелік осіб, чия думка є цінною, вводили себе, пояснюючи таку дію тим, що, насамперед, орієнтуються на себе, власні потреби, цілі та цінності.

Ціннісна різnorodність інтеракційного простору

$$ЦР_{III} = \frac{n_{пзбмц}}{n_{мц}} * 100\%$$

(відношення кількості повторів змістовно близьких моральнісних цінностей ($n_{пзбмц}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\leq 50\%$; $m_{емп} = 25$ ($p \leq 0,01$) – феномен, що вказує на таку особливість, за якою різні люди виступають джерелами різних цінностей (*на прикладі досліджуваного, який охарактеризував свою діяльність як «дивну»*: мама (безоціночна підтримка), Я (генерація ідей, завжди можу на себе розраховувати, опонент для дискусій, знаю свої можливості та методи саморозвитку, можливість образити себе і прийняти образу, як оцінку), Надія (незалежна оцінка, цікавий опонент, задоволення від спілкування), Вікторія (незалежні судження з приводу будь-чого, задоволення від незалежності), сестра (опіка), Мар'яна (креатив, творча реалізація)).

Дистанційованість інтеракційного простору

$$Д_{III} = \frac{n_{зовк}}{n_{зо}} * 100\%$$

(відношення кількості значимих осіб зі сфери віртуальних контактів ($n_{зовк}$) до загальної кількості значимих осіб ($n_{зо}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 25$ ($p \leq 0,01$)) – феномен, характерний ціннісній рефлексії осіб, що надають перевагу усамітненню в праці. Йдеться про те, що до переліку значимих осіб включають знайомих із соціальних мереж та форумів, друзів, з якими не бачились роками, та тих, спілкування з якими є необтяжливим, нечастим і нетривалим.

Взірцева цінність інтеракційного простору (відношення кількості моральнісних «цінностей-взірців» ($n_{мцвз}$) до загальної

$ЦВ_{III} = \frac{n_{мцвч}}{n_{мц}} * 100\%$ кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 25$ ($p \leq 0,01$) – феномен, що окреслює змістові особливості рефлексії осіб, що надають перевагу самостійності в діяльності. Його сутність у тому, що значимі особи сприймаються, як взірець для надбання та розвитку, через те, що мають якісь особливі якості, знання, уміння, стратегії діяльності.

Ціннісна вчинковість інтеракційного простору (відношення загальної кількості моральнісних цінностей вчинкового змісту ($n_{мцвч}$) до загальної кількості моральнісних цінностей ($n_{мц}$); критерій наявності для окремого досліджуваного $\geq 50\%$; $m_{емп} = 25$ ($p \leq 0,01$)) – феномен, що описує сприймання цінності та референтності взаємин через призму вчинків та досягнень візаві. Інша людина оцінюється через призму власних вчинків, їхнього результату, того, чи сприяють вони життєвим надбанням та досягненню успіху (на прикладі письменника-мандрівника: Я (прагнення більшого, великі тиражі, задоволення від ризику), батько (якісні тексти, зразок у поглядах на світ, авторитетність серед колег), Іван (обезбашеність, гострота життя), Лойд (досяг бажаного, не має обмежень, легко долає перешкоди), видавець (європейський рівень праці), дівчина (наполегливість).



Мал. 3.11. Інтеграційно-ціннісні феномени, характерні для осіб, що надають перевагу індивідуальній праці

Міжпросторовий інтеракційно-ціннісний зсув (сума різниць ціннісної насиченості ($ЦН_{дп}$, $ЦН_{іп}$), особистісної важливості ($ОВ_{дп}$, $ОВ_{іп}$) та ціннісності ($Ц_{пд}$, $Ц_{іп}$) діяльнісного та інтеракційного просторів; критерій наявності для

$$\frac{ЦБ_{II} / ЦЗ_{II}}{ОВ_{in}} = |ЦН_{он} - ЦН_{in}| + |ОВ_{он} - ОВ_{in}| + |Ц_{но} - Ц_{in}|$$

окремого досліджуваного $\neq 0$ ($\gg 0$); $m_{\text{емп}} = 25$ ($p \leq 0,01$) – що вказує на тенденцію до превалювання ціннісної насиченості, особистісної важливості та ціннісності інтеракційного простору (ЦНДП < ЦНП; ОВДП < ОВП; ЦДП < ЦП). Для «одинаків» в стосунках важлива відсутність тиску, можливість бути собою, дотримуватись власної думки, самостійно приймати рішення, бути незалежним, вільним від критики та різного роду зобов'язань, – все це в їхній свідомості має значну вагу і не зв'язується, а, навпаки, є антагоністичним спільній діяльності.

Міжпросторова ціннісна незалежність (різниця середніх сумарних показників особистісної важливості діяльнісних цінностей для регуляції взаємин та моральнісних цінностей для регуляції діяльності; критерій наявності для

$$ЦН_{\Pi} = \frac{\sum_{i,j=1}^{n_{\text{дц}}, n_{\text{зо}}} OB_{i,j}^{\text{дц}}}{n_{\text{дц}} n_{\text{зо}}} - \frac{\sum_{i,j=1}^{n_{\text{мц}}, n_{\text{д}}} OB_{i,j}^{\text{мц}}}{n_{\text{мц}} n_{\text{д}}}$$

окремого досліджуваного $Ц_{\Pi} \rightarrow 0$ ($\sum_{i=1}^n OB_{i_{\text{зо}}}^{\text{дц}} ; \sum_{i=1}^m OB_{i_{\text{д}}}^{\text{мц}} \geq 5$);

$m_{\text{емп}} = 25$ ($p \leq 0,01$) – феномен ціннісного сприймання діяльності та взаємин осіб, орієнтованих на індивідуальну працю, який полягає в тому, що близько третини від загальної кількості діяльнісних цінностей не використовуються для регуляції взаємин, або мають низькі показники важливості для побудови стосунків (5 і менше балів); моральнісні цінності також є специфічними і не рефлексуються як такі, що сприяють успіху у діяльності (на прикладі фотохудожника: специфічно діяльнісні цінності – «захоплення формою та кольором, бачення незвичного у звичайному, відчуття творення, інша реальність; специфічно моральнісні цінності – «можливість бути собою, буття наодинці і разом, захоплення моєю творчістю, фахова оцінка, прагнення таких самих і кращих результатів, око, що бачить незвичне»).

Особам, схильним до індивідуальної праці, притаманна варіативність, самодетермінація, ціннісна різнорідність, збалансованість, а також часова континуальність діяльнісного простору. В інтеракційному просторі рефлексується ціннісна егоцентрованість, різнорідність, дистанційованість, а також ціннісність взірців та вчинків. До феноменів, що стосуються обидвох життєвих сфер, належать ціннісна міжпросторова незалежність, а також інтеракційно-ціннісний зсув.

КРИЗИ ЦІННІСНОЇ СВІДОМОСТІ В КОНТЕКСТІ УСПІШНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ

Життєві кризи

Аналіз рефлексії цінностей осіб, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості і непрацевлаштовані терміном понад рік, показав відсутність феноменологічної близькості як до ціннісної рефлексії осіб успішних у командній діяльності, так і до рефлексії тих, хто надає перевагу індивідуальній праці. При цьому продуктивним виявився аналіз у напрямку реєстрації та опису кризових явищ свідомості.

Ціннісно-смилова природа особистісних криз. Акцент на тому, що життєві кризи мають ціннісний компонент, ставиться в працях більшості дослідників дисгармоній розвитку. Вікові кризи за Л.С. Виготським [58] пов'язані зі зміною соціальної ситуації розвитку, як специфічних взаємин між людиною і соціумом, кризи ідентичності в концептуалізації Е. Еріксона [297] – з психосоціальними конфліктами, як дезінтеграцією «внутрішнього» і «зовнішнього» світів в індивідуальному досвіді, смисложиттєві кризи за В. Франклом [272] – з екзистенційним вакуумом, як втратою цінності власного буття, біографічні кризи за Р.А. Ахмеровим [16] – із переживанням нереалізованості, безперспективності, спустошеності життя, власне його ціннісної фрагментарності. У кожному разі кризи, так чи інакше, пов'язуються із втратою регуляційної сили певними цінностями, які діяли раніше.

Нова життєва ситуація висуває нові вимоги, які вимагають перебудов у внутрішньому світі, в першу чергу, переоцінки життєцінного. Із ціннісною реконструкцією свідомості, втратою чи кардинальною зміною «морально-ціннісного погляду на життя» пов'язує глибокі особистісні кризи Б.С. Братусь [38]; як складність або неможливість реалізації життєвого задуму (зсув життєвого світу), що вимагає особистісних метаморфоз, зокрема й ціннісних, розуміє кризу індивідуального життя Ф.Ю. Василюк [48], про кризу, як період переоцінки, переосмислення, переписування історії свого життя, віднайдення його сенсу та цінності, пише Т.М. Титаренко [259].

Кризова феноменологія рефлексії цінностей діяльності та взаємин. У контексті нашого дослідження аналіз рефлексії цінностей осіб, що тривалий час не можуть працевлаштуватись, є важливим у розбудові так званої кризової феноменології – особливостей ціннісної свідомості (причин або наслідків тривалої безробітності), що можуть зауважуватися у переліку діагностичних показань та застережень участі в командній праці.

Відмітимо, що криза – не зупинка у розвитку, а лише етап, за яким може слідувати вибір його продуктивної лінії. Тож розуміння ціннісних суперечностей, що їх переживає людина, рефлексія їхнього зв'язку із вимогами командної праці може стати у нагоді при прийнятті рішень в ході командотворення.

Наше дослідження виконане на базі ідей О.Л. Музики щодо криз ціннісної свідомості [192]. На думку автора, людині не уникнути кризових явищ, якщо та чи інша цінність втрачає свою регуляційну силу. Втрата «ціннісної ефективності» пов'язується із зміною соціальних вимог та трансформацією особистісної позиції, – що власне і відбувається з тими, хто тривалий час знаходиться поза контекстом фахової діяльності, можливостями спілкуватись у професійному колі, матеріально забезпечувати власне життя. Ціннісна криза, за О.Л. Музику, може бути діяльнісною, за умови втрати своєї ціннісності діяльностями, які були значимими для людини (наприклад, через втрату роботи) або моральнісною, пов'язаною з важкими життєвими розчаруваннями, зокрема й неможливістю утримувати родину.

Життєві цінності та кризи

У ході аналізу ціннісної рефлексії осіб, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості, було виокремлено ряд особливостей, що цілком можуть розглядатися як ознаки ціннісних криз. Зауважимо, що математичні показники аналізуються як відносні в контексті ідеографічно-порівняльного аналізу і розглядаються в індикації кризових явищ лише в зв'язку з рефлексією самими досліджуваними дисгармоній у спілкуванні та діяльності.

Діяльнісні ціннісні кризи. Про діяльнісні ціннісні кризи можна говорити у випадку зниження або втрати значимості діяльнісної сфери для людини, знецінення себе, як суб'єкта

діяльності, а також втрати регуляційної сили значною кількістю діяльнісних цінностей. У якості феноменологічних індикаторів діяльнісної кризи можуть розглядатися такі структурні особливості ціннісної рефлексії у просторі діяльностей – **гіпотрофія діяльнісного простору**, як мала кількість діяльностей за їх низької значимості; **атрофія діяльнісного простору**, як відсутність значимих діяльностей ($ОВ_{дп} \leq 5$), навіть за їх значної кількості; **ціннісний дефіцит діяльнісного простору** – феномен, який розкриває неможливість визначення людиною того цінного та важливого, що було здобуто нею у діяльностях ($ЦН_{дп} \geq 1$), а також **знецінення діяльнісного простору** – низька оцінка регуляційної сили діяльнісних цінностей ($Ц_{дп} \leq 5$), переживання їхньої недостатності для досягнення успіху у діяльностях (на прикладі досліджуваного 30-ти років, попередня робота – приватний підприємець: «вести переговори (розуміння інших людей), гуртовий продаж (-), укладання домовленостей (-)»; $ОВ_{дп} = 4$, $ЦН_{дп} = 3$, $Ц_{дп} = 4$).

Про діяльнісні ціннісні кризи можуть свідчити й окремі змістові суперечності, пов'язані з невідповідністю змісту виокремлених діяльностей актуальній ситуації розвитку в поєднанні з їх високою ціннісністю. Зокрема, йдеться про **деактуалізацію діяльнісного простору**, як ціннісну насиченість (на рівні ≤ 2 -х цінностей в межах діяльності), а також оцінку як значимих (на рівні ≤ 5) діяльностей, які втратили свою актуальність, не реалізуються і здебільшого локалізовані в минулому або, рідше, плануються на майбутнє (на прикладі досліджуваної 35-ти років, попередня робота – інженер на державному підприємстві: «виховувати дітей_{мін} (продовження роду, відчуття своєї важливості), робота інженером_{мін} (інтелектуальна зарядка, не пропала вища освіта, важлива робота), городництво та садівництво_{мін} (зв'язок із землею, відчуття дива), в'язання_{мін.}, теп., майб. (створення краси, можливість робити щось оригінальне, відчуття своєї корисності), вивчення англійської мови_{майб.} (можливість побачити світ, перспектива працевлаштування, віра в себе)»; $ЦН_{дп} = 0,38$, $ОВ_{дп} = 6,4$). Також, це **ареалістичність діяльнісного простору**, як рефлексія у теперішньому діяльностей, що не реалізуються, а також бачення у майбутньому, за високої оцінки значимості (на рівні ≤ 5) та значної ціннісної насиченості (на рівні ≤ 2 -х

цінностей в межах діяльності), діяльностей, оволодіння якими заскладна, або й неможлива задача для досліджуваних, через фізичні, когнітивні або інші обмеження (на прикладі досліджуваної 42-х років, домогосподарки, що не мала досвіду фахової праці: «домогосподарство_{теп.} (догляд за житлом, квітами, собою), стати хакером_{майб.} (можливість багато заробляти, відчуття свого розуму, відчуття вищость над іншими), бути політиком рівня Юлії Тимошенко_{майб.} (можливість багато заробляти, влада над іншими, всі двері відчинені, необмежені можливості), набути навичок справжнього лікаря_{майб.} (бути здоровою, турбуватися про здоров'я родини, знайти ліки від старості), танцювати стріппластику_{майб.} (подобатись чоловікам, гарне тіло)»; ЦН_{дп} = 0,36, ОВ_{дп} = 6,4).

Моральнісні ціннісні кризи. Індикаторами моральнісних ціннісних криз є такі структурні феномени інтераційно-ціннісної рефлексії, як *гіпотрофія інтераційного простору* (мала кількість, або й повна відсутність значимих осіб за низької особистісної важливості їхньої оцінки ($ОВ_{мп} \leq 5$), *ціннісний дефіцит інтераційного простору* (складність рефлексії цінності взаємин ($ЦН_{мп} \geq 1$), неможливість виокремити те важливе, що допомагає їх підтримувати та розбудовувати, сприяє особистісному зростанню), а також *знецінення інтераційного простору* (низька оцінка важливості моральнісних цінностей у регуляції взаємин із значимими особами ($Ц_{мп} \leq 5$). З одного боку, незалежність від оцінки інших може вважатись ознакою особистісної зрілості, з іншого – відсутність референтного кола, знецінення думки інших, складнощі в рефлексії цінності взаємин – здебільшого свідчить про неможливість побудови адекватних взаємин, відчуття власної самотності, подекуди самоізоляцію (на прикладі досліджуваного 28-ми років, попередня робота – продавець-консультант в будівельному супермаркеті: «мама (слухняність), дівчина (приділяти увагу)»; $ОВ_{мп} = 3,5$, $ЦН_{мп} = 1$, $Ц_{мп} = 4,3$).

Щодо змістових особливостей ціннісної рефлексії інтераційного простору, то ознакою кризових явищ свідомості є, передусім, порушення принципу реальності. Зокрема, йдеться про відсутність у референтному колі осіб з контактного оточення та важливість уявної оцінки людей з минулого, тих, з

ким не підтримуються контакти, або які вже померли – **ретроспекція інтеракційного простору**. Також, у переліку значимих осіб можуть переважати вигадані особи – кіно-, літературні герої, історичні постаті з минулого, або сучасні політики чи культурні, громадські діячі, з якими у досліджуваних немає реальних контактів (за виключенням таких у соціальних мережах) – **віртуалізація інтеракційного простору**. Власне наявність ідеалів, як можливих взірців для особистісної оцінки чи уявних критиків – навряд чи є ознакою кризового розвитку, однак їх домінування в інтеракційному просторі свідчить про його ареалістичність, складнощі у побудові стосунків, знецінення осіб із контактного середовища (на прикладі досліджуваної 33-х років: попередня робота – лаборантка на кафедрі університету: «бабуся_{мін.} (підтримка, взаєморозуміння), дідусь_{мін.} (прямота, чесність, відсутність потреби підбирати слова), доктор Хаус (іронія, самоповага, усвідомлення, що «всі брешуть»)). Okремо відзначимо **ціннісну конфліктність інтеракційного простору**, за якої моральнісні цінності, виокремлені в контексті взаємин з різними людьми – є змістовно суперечливими, подекуди семантично взаємовиключними (на прикладі досліджуваної 40-ка років, попередня робота – ріелтор: «дочка (гарна мати, віддавати себе, турбота, радість від спілкування), чоловік (підтримувати, любити більше за всіх, приділяти багато уваги) начальник з попередньої роботи (повна віддача роботі)»).

Інтеграційні ціннісні кризи. Про кризові явища свідомості інтеграційного моральнісно-діяльнісного характеру можна говорити при гіпертрофії одного з просторів, як значній особистісній важливості ($OB \geq 5$) та ціннісній насиченості ($ЦН \geq 0,5$) на тлі гіпотрофії та ціннісного дефіциту іншого простору. Звісно, рефлексія значної кількості діяльностей високого ціннісного вмісту, або виокремлення багатьох значимих осіб з високою важливістю їхньої оцінки для себе – саме по собі не є ознакою ціннісної кризи і може свідчити як про широке коло діяльностей та контактів у житті людини, так і про, власне, розвиненість рефлексії. Йдеться про значний дисбаланс ціннісної рефлексії, коли одна сфера вже не може бути компенсована за рахунок ціннісного вмісту іншої (на прикладі досліджуваної 50-ти років, попередня робота – касирка в

супермаркеті: діяльнісна рефлексія – «спілкування з людьми_{мін.} (цікаво, нова інформація, відчуття причетності); доведення своєї думки_{мін.} (можливість відстояти своє, відчуття своєї правоти, можливість іншим вказати на їхнє місце); конфлікти щодо земельної ділялки_{мін.} (користь для дітей і онуків, покарання нечистоплотних людей); робота в магазині_{мін.} (заробіток, спілкування), виховання дітей_{мін.} (материнський обов'язок), консервування_{мін.} (турбота про інших, економія), куховарство_{мін.} (любила, коли мої гарно їли)», «бути дружиною_{мін.} (любила, відчувала себе потрібною, відчувала турботу), доглядати за собою_{мін.} (відчувала себе красивою, подобалась чоловікам, приховувала свій вік), дружити_{мін.} (взаємна підтримка, можна на когось покластись, можна поділитись горем), спілкуватися з тваринами_{майб.} (рідна душа)»; $ОВ_{дп} = 5,8$, $ЦН_{дп} = 0,46$; моральнісна рефлексія – «мама_{мін.} (рідна душа, віра в життя поза смертю)»; $ОВ_{мп} = 4$, $ЦН_{мп} = 0,5$).

Ще раз наголосимо на тому, що ідентифікація подібних явищ не є однозначним протипоказанням участі в командній діяльності – йдеться, радше, про розуміння складності життєвого етапу, на якому перебуває людина, а також суб'єктивної ціннісності праці та стосунків для неї. Зрештою, саме залучення до роботи в команді, в окремих випадках, може сприяти подоланню криз і, як наслідок, – продуктивності спільної діяльності.

Звісно, багато залежить від самої людини, а тому не можна виносити за дужки потенції особистісного розвитку. Важкість та складність життєвого світу (Ф.Ю. Василюк [48]), вчинкові причетність свідомості (В.П. Зінченко [112]) когнітивна складність особистості (Дж. Келлі [129]), екзистенційність, рефлексивність свідомості (Д.О. Леонтев [159]), творчий потенціал людини (В.О. Моляко [186]), ціннісна складність її свідомості (О.Л. Музика [191]) – феноменологічний ряд, поза аналізом якого не можливо прогнозувати індивідуальні особливості подолання ціннісних криз.

У результаті аналізу рефлексії цінностей осіб, що тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості, було виокремлено специфічні особливості рефлексії цінностей, що свідчать про кризові явища свідомості.

Частина IV. ЦІННІСНА ГОТОВНІСТЬ ДО КОМАНДНОЇ ПРАЦІ

ПСИХОДІАГНОСТИКА ЦІННОСТЕЙ У ПРАКТИЦІ КОМАНДОТВОРЕННЯ

Командотворчі цілі психодіагностики

У практиці командотворення задіюються різні психодіагностичні процедури, спрямовані на аналіз характеристик, що вважаються базовими для командного успіху. Окрім іншого, вивчається і ціннісна сфера учасників команд.

Психодіагностичний парадокс у командотворчій практиці. Популярними у психологічному прогнозі успішності в командній діяльності є інструменти, що діагностують емоційний, соціальний інтелект і компетенції, організаційне громадянство та близькі феномени. Нагадаємо, що суперечливість даних про валідність цих інструментів пов'язують із зосередженістю діагностики здебільшого на поведінкових проявах, міркуваннях на їх предмет, а також на відчуттях і переживаннях. Так, Б. Мегліно і Е. Равлін [405] та Н. Подсаков з колегами [419] у своїх мета-аналізах праць, присвячених успіху у спільній діяльності, а також Б. Юанок [453] у дослідженні організаційного громадянства у зв'язку цінностями діяльності, – переконливо доводять, що усе згадане є лише індикаторами внутрішніх процесів, а отже не може розглядатися у предикативному переліку та виходять на необхідність аналізу індивідуальних цінностей як регуляторів поведінки та взаємин у командах.

Психодіагностика цінностей у практиці командотворення орієнтована переважно на пошук ціннісно конгруентних осіб, чий життєві прагнення та способи їх досягнення були б співзвучними, комплементарними, такими, що не суперечать один одному та сприяють інтерперсональній гармонії у взаєминах і праці. При цьому є істотний брак інструментів, які б дозволили дослідити особистісну, ціннісну готовність до командної праці, адже наявність спільних життєвих цілей чи близькість у поглядах щодо досягнення бажаного – не є гарантією високої продуктивності у спільній діяльності, яка

вимагає перманентного співіснування та консолідації ресурсів. До прикладу, спільність може стосуватись переконань у неефективності праці, пов'язаної з безпосереднім спілкуванням та взаєминами. Звісно, ціннісна конгруентність є важливою у предикції гармонійності взаємин, однак її аналіз та врахування у командотворенні – етап, якому має передувати визначення загальної готовності до командної праці, що через специфічність організації та перебігу має, перш за все, ціннісні обмеження.

Отже, маємо своєрідний парадокс: для предикції успіху в командній діяльності використовуються методики, зосереджені на характеристиках вторинного, похідного плану, тоді як вивчення аксіологічної сфери здійснюється лише в контексті ціннісної сумісності членів команди, а не задля аналізу особистісної готовності до командної праці.

Аналіз ціннісної готовності до праці в команді. Задача, яку ми ставили перед собою – розробка інструменту аналізу ціннісної готовності особистості до праці у команді. Зважаючи на динамічні процеси в аксіологічній сфері, пов'язані з життєвим досвідом та актуальною ситуацією розвитку – втрата цінностями особистісного смислу (В.П. Зінченко [112]), актуалізація системи цінностей (О.М. Лактіонов [151]), мінлива стійкість цінностей (О.Л. Музика [192]), ми свідомі прогностичних обмежень такого інструменту. Йдеться про розуміння абсурдності остаточного діагнозу щодо можливостей досягти успіху в командній праці, по-перше, через зрізовий характер діагностики, актуальність її даних, у період часу, обмежений відносною ціннісною стабільністю; по-друге, через мотиваційно-ціннісну специфічність кожної людини, її готовність працювати у команді попри труднощі у прийнятті характеру діяльності та взаємин, а також здатність до пошуку цінного у заданих межах. Щодо останнього, показовими є результати наших розвідок успішності в командній діяльності осіб, схильних до індивідуальної праці.

Отже, йдеться про розробку тесту, призначеного для аналізу ціннісної готовності особистості до командної праці через ідентифікацію діяльнісно- та інтеракційно-ціннісних феноменів, характерних для осіб, успішних в командній праці, та тих, хто надає перевагу індивідуальній діяльності.

Суб'єктивна важливість діяльності та взаємин і є основою для висновків-рекомендацій щодо ціннісної готовності до командної праці на момент дослідження, можливих складнощів у ній, та особливостей організації ціннісно-прийнятної діяльності.

Затребуваність інструментів командотворення поза середовищем академічної науки, у сфері психологічної практики, яка вимагає лімітованих у часі рішень, ефективних уже у першому наближенні, зорієнтувала вибір на користь стандартизованої тестової моделі психологічного аналізу. Сфера застосування (професійний відбір, доінтервентна діагностика, самоаналіз) та, власне, коло потенційних користувачів методики (тренери, HR-ри, лідери команд, пересічні зацікавлені особи) висуває ряд вимог, серед яких – зручність у користуванні, мінімізація часових затрат на процес тестування, можливості комп'ютерної діагностики, повнота та доступність інтерпретацій.

Проблеми психодіагностики цінностей

Стандартизовані аксіодіагностичні інструменти мають цілу низку обмежень, пов'язаних, насамперед, із складністю предмета дослідження. Аналіз діагностичних проблем крізь призму причин їхнього виникнення та систематики способів розв'язання – є обов'язковим на шляху розробки нової стандартизованої методики.

Діагностичні проблеми. Стандартизовані інструменти діагностики цінностей, як правило, пропонують перелік параметрів, що йменують життєво цінне для людини. Елементи з переліку необхідно проранжувати (Шкала термінальних та інструментальних цінностей М. Рокіча [427]; Опитувальник робочих цінностей Д. Сьюпера [447]; Профіль цінностей Р. Хартмана [369]), оцінити за ступенем важливості (Тест особистісних цінностей Л.В. Карпушиної [128]) чи мотиваційною силою (Опитувальник життєвих цінностей Б. Дудейна та К. Крейса [349]), або обрати з кількох параметрів більш значимий (тест «Ієрархія особистих цінностей» К.В. Харського [276]). Є варіанти, в яких процедури поєднуються (Ціннісний опитувальник Ш. Шварца [436], опитувальник ціннісних переваг Г. Олпорта, Ф. Вернона та Г. Ліндсея в модифікації О.П. Аксьонової [5]), додається посферна оцінка значимості життєвих цінностей (Опитувальник

термінальних цінностей І.Г. Сеніна [240], Морфологічний тест життєвих цінностей В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиної [248]), аналіз можливостей їхньої реалізації (тест «Ціннісні орієнтації» О.І. Мотков, Т.О. Огнева [190]). Елементи, що отримують перші місця в рейтингу, найвищі бали або найчастіші вибори – ідентифікуються, як цінності конкретного досліджуваного; те саме і в класичних опитувальниках із дихотомічною шкалою відповідей (Методика діагностики структури ціннісних орієнтацій особистості С.С. Бубнової [42]), або в опитувальниках із вибором варіантів відповідей-індикаторів тієї або іншої цінності (Тест сильних сторін Е. Портера [424]). Ідентифікація цінностей поєднується зі спробами реконструкції структури аксіологічної сфери, що переважно зводиться до побудови ієрархічного списку цінностей, встановлення їхньої посферної значимості, ідентифікації ціннісних суперечностей.

Власне, високий ступінь узагальнення ціннісних характеристик, їхній неспецифічний характер; складність виявлення реальних цінностей, тих, що не лише постулюються, а й регулюють поведінку, і пов'язані з цим феномени, соціальної бажаності; недостатність структурної реконструкції аксіологічної сфери; ризики втрати ціннісної автентичності конкретного досліджуваного – основа критики стандартизованих інструментів діагностики цінностей. Пропозиції щодо вирішення згаданих проблем в межах діагностики за стандартизованою схемою зводяться до теоретико-методологічних, пов'язаних із розбудовою теоретичної моделі аксіологічної сфери та структурно-організаційних, орієнтованих на конструювання самих інструментів у спосіб мінімізації загроз валідності (таблиця 4.1.).

Високий ступінь узагальнення ціннісних характеристик.

Задля можливості адекватних висновків про особливості усієї системи за мінімальною кількістю ознак, А.В. Капцов пропонує зосередитись на створенні теоретичної моделі, що «адекватно описує більшість реальних випадків» [121, с. 136]. Побудова такої моделі видається можливою, передусім, за її емпіричної верифікації шляхом попередніх досліджень та власне специфікації – обмеження діапазону придатності через окреслення кола ознак, діагностичних для визначеного переліку феноменів.

Таблиця 4.1.

Специфіка аналізу аксіологічної сфери особистості за використання стандартизованої психодіагностичної схеми

Діагностичні проблеми	Причини виникнення	ВАРІАНТИ ВИРІШЕННЯ
Високий ступінь узагальнення ціннісних характеристик	неспецифічність теоретичної моделі	емпірична верифікація теоретичної моделі методики; специфікація діапазону придатності теоретичної моделі та методики, розробленої на її основі.
Складність виявлення реальних цінностей	недовизначеність критеріїв оцінки, ранжування та порівняння	операціоналізація діагностичних критеріїв з визначеною діагностичною метою; формулювання інструкцій, адекватних діагностичним завданням; задіяння механізмів контролю соціальної бажаності.
Недостатність структурної реконструкції аксіологічної сфери	математичні обмеження, що несуть в собі шкали, елементарність структурної будови тесту	ускладнення структури тесту через її наближення до реальної життєвої ситуації; поєднання різних форм та способів оцінки з метою побудови матриці для багатовимірного математичного моделювання.
Ризики втрати ціннісної автентичності досліджуваних	вичерпність та штучність списків цінностей	детальна операціоналізація понять, що йменують досліджувані феномени; семантично ємні формулювання ціннісних характеристик з діагностичного списку.

Зауважимо, що більшість теоретичних моделей, закладених в основу аксіо-тестів, хоча і пройшли емпіричну перевірку, описують ціннісну сферу особистості неспецифічно, в контексті певної життєвої царини, спектру ситуацій, діяльностей, динамічних процесів у ході прийняття рішень чи переживання кризових ситуацій, її особливостей у осіб різного віку,

культурної страти, представників окремих професій тощо, а узагальнено – через універсальний перелік можливих цільових орієнтирів, мотиваційних утворень, особливостей світосприйняття тощо. У результаті цього моделі аксіосфери та методики, вибудовані на їхній основі, мають високий ступінь узагальнення (зводяться до короткого універсального переліку цінностей), що призводить до їх різнотлумачення учасниками дослідження, та широкий діагностичний спектр (аналіз системи цінностей загалом), який розфокусовує процес діагностики, провокує надлишковість та неспецифічність даних.

Більшість аксіо-діагностичних інструментів, як і частина зі згаданих вище, розроблені на основі концепції цінностей М. Рокіча [427], теорії базових індивідуальних цінностей Ш. Шварца [435], аксіологічної теорії Р. Хартмана [369] та на ідеях про основні типи людського існування Е. Шпрангера [444]. У концепції М. Рокіча цінності зводяться до переліку 18 термінальних (те, чого прагне людина) та 18 інструментальних (те, який спосіб досягнення бажаного людина вважає правильним). Теорія Ш. Шварца виникла в результаті перегляду автором, спільно з В. Білські, концепції М. Рокіча, в результаті чого вибудувалась континуальна модель аксіосфери, як системи десяти ціннісних типів, що, в свою чергу, також виводяться із дворівневої термінально-інструментальної системи цінностей. Аксіопсихологія Р. Хартмана виходить із тривимірності цінності будь-чого для людини – внутрішньої важливості, зовнішньої функційності й формального призначення чогось або когось; в результаті автор виводить 18 ціннісних варіантів сприймання та ставлення до світу. Ідеї Е. Шпрангера фокусуються на існуванні шести базових людських цінностей і, відповідно, шести культурно-психологічних типів людського існування, що мають специфічні мотиваційно-ціннісні системи.

Діагностичні інструменти, розроблені на базі згаданих концептуальних побудов, продуктивні в контексті перевірки дослідницьких гіпотез щодо аксіо-специфічності осіб різного віку, статі, статусу, матеріальних статків, освіти, расової належності, політичних переконань тощо. Однак, вони істотно втрачають на продуктивності у випадках застосування з вузькофокусованою психодіагностичною метою. Ціннісні профілі, що отримуються, є чимось, на кшталт, офіційних фотокарток, на яких перелік життєцінного, так само, як колір

волосся чи форма носа, мало говорять, наприклад, про здатність людини досягти успіху у командній праці.

Винятком можна вважати теорію життєвого часу та простору Д. Сьюпера та розроблений на її базі опитувальник робочих цінностей [447]; а також теорію діяльнісної відповідності Р. Девіса, Л. Лофтуса [341] та Мінесотський опитувальник потреб і цінностей [342]. Ці теорії та інструменти є вузькими та специфікованими. Так, теорія Д. Сьюпера пояснює розвиток людини в контексті її кар'єрного становлення та життєвих ролей, що домінують на різних етапах; опитувальник дозволяє визначити домінуючі робочі цінності та, власне, ідентифікувати етап кар'єрного розвитку. Теорія Р. Девіса і Л. Лофтуса обстоює необхідність зіставлення потреб, цінностей та очікувань людини із тим, що їй може запропонувати організація і робота в ній; опитувальник ідентифікує психологічні потреби та робочі цінності, що лежать у їх основі.

Складність виявлення реальних цінностей. Ще однією особливістю діагностики ціннісної свідомості є переважне фокусування на постульованих цінностях. Ідеться про складність виявлення цінностей реальних, тих, що власне лежать в основі регуляції поведінки і можуть не співпадати з першими. Причини останнього М.Б. Кунявський, В.Б. Моін і І.М. Попова [150] вбачають в обмежених можливостях реалізації усвідомлених цінностей, в проблемах, пов'язаних із адекватністю їх рефлексії та вербалізації, в соціальній бажаності, а також ціннісних суперечностях. Більшість психодіагностичних інструментів орієнтовані на аналіз цінностей у першому значенні, що, насамперед, пов'язано з їх тлумаченням. Так, за М. Рокічем [427] цінності – це стійкі переконання; за Ш. Шварцем [435] – поняття чи вірування; за Р. Хартманом [369] – феноменологічні концепти, за Е. Шпрангером [444] – духовний початок, що визначає сприйняття світу.

Сфокусуємо увагу на присутності в окремих методиках блоку, орієнтованого на аналіз ціннісно-мотиваційних компонентів, як от шкала інструментальних цінностей у М. Рокіча чи профіль особистості у Ш. Шварца, про який В.М. Карандашов прямо пише: «...вивчає цінності на рівні поведінки, тобто індивідуальні пріоритети, що найчастіше проявляються в соціальній поведінці особистості» [125, с. 35].

Однак, і в першому (ранжування цінностей інструментального змісту), і в другому випадку (оцінка подібності описаної людини до себе) йдеться все ж таки не про ті цінності, які реально задіюються в регуляції поведінки, а про ті, що рефлексуються як такі, до того ж існує ризик соціально-прийнятних відповідей.

Найефективнішим способом розв'язання цієї проблеми є експерименти, в яких реалізована можливість спостереження за відповідністю поведінкових проявів цінностям, що рефлексуються (О.Є. Насінновська [203]). Щодо вирішення проблеми конструктивної валідності тесту для стандартизованих тестів, то це – специфікація інструкцій у спосіб співвіднесення запиту до досліджуваного, із операціоналізованими визначеннями аналізованих феноменів, про що пише, зокрема, Д.О. Леонтьєв [164]. Так, користуючись шкалою М. Рокіча в адаптації В.О. Ядова, дослідник, засобами різного інструкування, віддиференціював різні види ціннісних уявлень (ціннісні орієнтації – класична інструкція щодо ранжування у відповідності зі своїми міркуваннями, ціннісні ідеали – як би це зробила ідеальна у всьому людина, ціннісні стереотипи – як би це зробила людина, яка б хотіла якнайліпше виглядати в очах інших). Щодо спроб виявлення регуляційних цінностей – можна навести приклад інструкування, запропонований О.І. Мотковим та Т.О. Огнєвою [190] у тесті «Ціннісні орієнтації»: «Оцініть ступінь впливу різних причин (зовнішні обставини, природні дані, власні зусилля) на реалізацію ваших можливих цінностей». Хоч і не прямо, проте автори аналізують ступінь реалізації цінностей у житті досліджуваних через вираженість перепон для їхньої реалізації.

Щодо соціальної бажаності, то її прояви прийнято ідентифікувати за допомогою особливих шкал, високі бали за якими вказують на неможливість подальшої інтерпретації даних через їх недостовірність. Зауважимо, що такі шкали, зазвичай, не мають іншої діагностичної мети, через що ускладнюють структуру тесту, а подекуди істотно вирізняються за формулюванням на фоні інших його елементів. Варіантом ідентифікації соціально бажаних цінностей без введення спеціальних шкал є пропозиція Д.О. Леонтьєвим [164] відкритого паралельного аналізу ціннісних орієнтацій, ідеалів і стереотипів, описана вище, або фіксація схильностей досліджуваних до крайніх, середніх чи безладних оцінок.

Недостатність структурної реконструкції. Недостатність структурної реконструкції аксіологічної сфери – ще один закид щодо низької інформативності стандартизованих інструментів її дослідження. Власне, обмеження цього характеру пов'язані зі специфікою шкал, що використовуються у тестах, та математичною обробкою фінальної матриці результатів. Так, О.В. Капцов [121; 120] перелічує обмеження, що їх накладає використання тих або інших способів шкалювання: ранжування – нівеляція власних числових значень, що веде до обмежень математичного аналізу; іпсативне шкалювання – невідомий критерій надання переваг, штучність самої ситуації порівняння, а також обмеження щодо статистичної обробки; комбінування шкал різних типів – складність для розуміння досліджуваними та складність статистичної обробки результатів. Найефективнішим, за результатом аналізу різних тестів, автор вважає звернення до інтервальної шкали, отриманої в ході абсолютної оцінки, яка створює широкі можливості статистичного аналізу, а при полівимірності (посферності) оцінки дозволяє утворити матрицю, придатну для багатовимірного аналізу і, відповідно, реконструкції ціннісної свідомості. Попри математичні переваги прямого абсолютного оцінювання, цей метод несе ризики психологічного характеру, зокрема, описану Р. Смітом і Ш. Шварцем [440] схильність до використання крайніх або середніх оцінок.

У кожному разі, йдеться про істотне спрощення структури ціннісної свідомості, що влучно проілюстровано О.Г. Шмельовим [290] у критичному огляді відмінностей між психодіагностичним і психосемантичним підходами: «Загальна структура даних, якими оперує традиційна психометрика, може бути схематизована у вигляді пласкої матриці «індивід-характеристика»... Експериментальна психосемантика оперує об'ємними трьохвимірними матрицями типу «об'єкт-категорія-індивід», що створює можливості для побудови емпіричних моделей на базі принципу суб'єктності» [290, с. 39]. Власне, дослідник пише про істотне розширення діагностичних можливостей стандартизованих інструментів за рахунок введення психосемантичної схеми аналізу, за якої вводиться додатковий суб'єктивний вимір аналізованої характеристики.

Ризики втрати ціннісної автентичності досліджуваних. Проблему втрат на ціннісній автентичності досліджуваних,

пов'язану з пропозицією стандартного вичерпного переліку цінностей, можна вирішити за рахунок пропозиції створення авторського списку, як у психосемантичній процедурі моделювання ціннісної свідомості О.Л. Музики [195], через доповнення типового стандартизованого набору власними варіантами, як у тесті «Ієрархія особистих цінностей» К.В. Харського [276], або через авторські визначення цінностей, як в опитувальнику робочих цінностей Д. Сьюпера [447]. Однак, слід пам'ятати, що за будь-якої ідеографізації процедури виникають ризики суб'єктивізму в інтерпретаціях, проблеми психометричного аналізу і, власне, ускладнення процедур інтерпретації, що тягне за собою унеможливлення використання методики за відсутності певного фахового рівня, зокрема, у випадку психосемантичних схем, розуміння на багатомірному шкалюванні. Шлях, оптимальний для стандартизованої психодіагностичної процедури – детальна операціоналізація основних понять, що називають досліджувані феномени та формулювань діагностичного списку; а також можливість є основою аналітичних шкал; прагнення до семантично ємних усунення окремих елементів з аналізу. Перше сприятиме фокусуванню на аналізі ціннісно-специфічних параметрів, друге та третє – власне збереженню ціннісної автентичності через відносну узагальненість категорій оцінки та виключення з дослідницького діапазону семантично-непридатних понять.

Діагностичні проблеми, традиційні для стандартизованої схеми аналізу, можуть бути частково або повністю вирішені, передусім, за пропозиції емпірично верифікованої та максимально специфікованої щодо предмету і завдань теоретичної моделі, операціоналізації усіх її основних понять, а також адекватного діагностичним завданням формулювання інструкцій та розробки такої структури тесту, яка б дозволила зробити процес діагностики максимально природнім та наближеним до реальної життєвої ситуації (їдеться про знештучнення процедур шкалювання цінностей, їх відповідність таким, у реальній діяльності та взаєминах).

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ЦІННІСНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО КОМАНДНОЇ ПРАЦІ

Рефлексивно-ціннісні феномени як предмет психодіагностики

Працюючи над структурою та змістовими компонентами тесту, призначеного для аналізу ціннісної готовності до командної діяльності, ми прагнули зберегти переваги та мінімізувати ризики, що несуть у собі стандартизовані інструменти аналізу ціннісної свідомості. Теоретична модель, закладена в основу тесту, є вузькоспецифічною та емпірично верифікованою. Так, специфічність моделі полягає в фокусуванні на феноменологічних відмінностях в ціннісній свідомості осіб, що успішно працюють у командах, та тих, хто надає перевагу індивідуальній праці. Верифікація була здійснена в ході попереднього психосемантичного дослідження рефлексії цінностей діяльності та взаємин.

Феноменологічна основа діагностичних шкал та блоків.

Основою психодіагностичної методики «Ціннісна готовність до командної праці» є емпірично підтверджена психосемантична модель аксіологічної сфери осіб, що надають перевагу діяльностям із принципово різними характеристиками – командній та індивідуальній.

Характер діяльності та взаємин, яким надається перевага, а також ціннісна специфіка свідомості (інтеракційно- та діяльнісно-ціннісні феномени, реконструйовані в ході попереднього дослідження рефлексії цінностей) – є основою базових діагностичних блоків методики. Перший із них «Готовність до командної діяльності» – об'єднує шкали, показові щодо феноменів, характерних для осіб, що надають перевагу командній діяльності; другий «Схильність до індивідуальної діяльності» – шкали-індикатори феноменів, притаманних ціннісній рефлексії осіб, яким ближча індивідуальна діяльність (таблиця 4.2.).

Таблиця 4.2.

Діагностичні шкали тесту «Ціннісна готовність до командної діяльності»

	Готовність до командної праці		Схильність до індивідуальної праці	
	Шкали	Субшкали	Шкали	Субшкали
Характер діяльності та взаємин	Часова дискретність діяльнісного простору	Пряма оцінка	Часова континуальність діяльнісного простору	Пряма оцінка
		Ціннісне навант.		Ціннісне навант.
	Стосунковість діяльнісного простору	Пряма оцінка	Індивідуалістичність діяльнісного простору	Пряма оцінка
		Ціннісне навант.		Ціннісне навант.
	Контактність інтеракційного простору	Пряма оцінка	Дистанційованість інтеракційного простору	Пряма оцінка
		Ціннісне навант.		Ціннісне навант.
Цінність діяльності та взаємин	Цінність підтримки стосунків	Пряма оцінка	Цінність самодетермінації	Пряма оцінка
		Реалізація цінностей		Реалізація цінностей
	Цінність емоційної підтримки	Пряма оцінка	Ціннісна егоцентрованість	Пряма оцінка
		Реалізація цінностей		Реалізація цінностей
	Цінність процесу спілкування	Пряма оцінка	Цінність інших як взірців	Пряма оцінка
		Реалізація цінностей		Реалізація цінностей
	Цінність актуального моменту буття	Пряма оцінка	Цінність вчинків	Пряма оцінка
		Реалізація цінностей		Реалізація цінностей
	Загальний показник		Загальний показник	

В основу діагностичних шкал лягла більшість із попередньо ідентифікованих феноменів, окремі з яких було об'єднано, окремі, за фокусування змісту на певних особливостях, – отримали іншу назву. Фокус на статистично значимих відмінностях у ціннісній свідомості осіб, схильних до

діяльностей різного типу, дозволив спростити процес тестування через обмеження переліку цінностей та характеристик діяльностей і взаємин.

Специфіка діяльностей та взаємин. Шість шкал діагностують специфіку діяльностей та взаємин – «Часова дискретність» / «Часова континуальність діяльнісного простору» – шкали, що свідчать про прийнятність діяльностей нетривалих, локалізованих у певному періоді часу та таких, що мають часову протяжність та пов'язані із досвідом минулого та плануванням на майбутнє; шкали «Стосунковість» / «Індивідуалістичність діяльнісного простору» – діяльностей, що передбачають тісну взаємодію та спілкування з іншими людьми, або дозволяють працювати у відносній незалежності від інших, не вимагають постійного спілкування. «Контактність» / «Дистанційованість інтеракційного простору» – шкали, що слугують для аналізу характеру взаємин, яким надається перевага – безпосередньо контактним, тривалим у часі, та нечастим і нетривалим, таким, що можуть включати лише віртуальні або телефонні контакти.

Суб'єктивна цінність діяльностей та взаємин. Вісім шкал діагностують суб'єктивну цінність діяльностей та взаємин. «Цінність підтримки стосунків» / «Цінність самодетермінації» – шкали, показові щодо важливості того, що допомагає будувати, розвивати та підтримувати взаємини, та того, що дозволяє лишатися відносно незалежним; «Цінність емоційної підтримки» / «Ціннісна егоцентрованість» – діагностують цінність фасилітації, прийняття, підтримки інших та орієнтацію на самостійну турботу про себе; «Цінність процесу спілкування» / «Цінність інших, як взірців» – вказують на вагу взаємин, як процесу розмов, буття поруч, та як отримання взірців для надбання та розвитку; «Цінність актуального моменту буття» / «Цінність вчинків» – шкали діагностичні для цінності теперішнього, зануреність у нього, та цінність вчинків інших людей для власного досвіду, їхніх помилок та досягнень.

Нюанси ціннісного сприймання. Субшкали «Ціннісне навантаження діяльностей та взаємин» та «Реалізація цінностей у діяльностях та взаєминах» введено поряд із субшкалами

«Пряма оцінка прийнятності діяльностей та взаємин» та «Пряма оцінка важливості життєцінного» з метою наближення ситуації дослідження до життєвої та діагностики реальних цінностей, що лежать в основі регуляції поведінки. Так, за допомогою прямої оцінки аналізується безпосередня прийнятність діяльностей та взаємин різного характеру, а також суб'єктивна оцінка життєцінного. Через аналіз ціннісного навантаження встановлюється цінностесміність діяльностей та взаємин різного характеру; через підрахунок реалізації цінностей – визначаються ті, що найбільше чи найменше підтримуються в тих або інших діяльностях та взаєминах.

Відмова від прямого іменникового називання цінностей на користь їхнього опису через діяльнісно-інфінітивні форми сприяла рефлексії реалізації цінностей у діяльностях та взаєминах.

Процес опитування

Процес опитування досліджуваних полягає в роботі з діагностичним бланком та передбачає покроковий аналіз і шкалювання характеристик, заведених у вихідну матрицю.

Процес опитування налічує три послідовних етапи, на першому з яких досліджуваного просять ознайомитись із переліком діяльностей та взаємин із різними характеристиками та оцінити за 10-ти бальною шкалою їх прийнятність для себе; другий етап – 10-ти бальна оцінка суб'єктивної важливості цінностей; третій – аналіз можливостей реалізації цінностей к праці та взаєминах.

На етапі аналізу психометричних показників тесту, третій крок також передбачав оцінку за десятибальною шкалою (шкалою Лайкерта), хоча в ході практичного застосування передбачається пропозиція дихотомічної шкали (так / ні).

Дослідницький бланк (малюнок 4.1.), зорганізований у вигляді матриці 18/16. У ньому за вертикаллю наведено перелік взаємин та діяльностей характеру, специфічного для осіб, що надають перевагу командній праці, та тих, хто схиляється до індивідуальній діяльності. За горизонталлю розташовано перелік цінностей. Пряма оцінка здійснюється у комірках безпосередньо навпроти діагностичних тез; позначки щодо реалізації цінностей у діяльностях та взаєминах – у перехресному полі.

Інструкція містить вказівки щодо покрокового заповнення діагностичного бланку. «Будь ласка, заповніть дослідницький бланк, керуючись детальною інструкцією до кожного із кроків. *Крок 1.* Перед Вами в комірках за вертикаллю перелік діяльностей та взаємин із різними характеристиками. Оцініть за 10-ти бальною шкалою їхню прийнятність для себе. Бали зазначайте в комірках за вертикаллю під заголовком «оцінка». Крайні бали інтерпретуються в такий спосіб: 0 - діяльність / взаємини абсолютно неприйнятні для мене, такі, що викликають дискомфорт; 10 - діяльність / взаємини комфортні для мене, такі, в яких почувуюсь природньо та впевнено. *Крок 2.* Перед вами в комірках за горизонталлю перелік того, що люди можуть цінувати у житті, прагнути, вважати першочерговим. Оцініть за 10-ти бальною шкалою важливість названого для себе. Бали позначайте в комірках за горизонталлю під заголовком «оцінка». Крайні бали інтерпретуються в такий спосіб: 0 - ні, це зовсім неважливо для мене; 10 - так, я вважаю це найважливішим у житті. *Крок 3.* Проаналізуйте, чи можете Ви реалізувати виокремлені цінності в зазначених діяльностях та взаєминах. Якщо так – поставте позначку у комірці напроти відповідної діяльності чи взаємин; якщо ні – лишайте комірку вільною.

Перелік діагностичних тез для аналізу організаційної та ціннісної специфіки просторів діяльності та взаємин, згрупованих за шкалами, представлено у таблицях 4.3. та 4.4. відповідно.

Шкали з різних блоків, як і феномени, для діагностики яких вони використовуються, не є континуально-опозиційними, а заведені в структуру методики як самостійні та незалежні. Йдеться про те, що цілком можливі варіанти, за яких людина надає перевагу або, навпаки, заперечує прийнятність для себе різних за характером діяльностей або взаємин, і так само однаково високо або однаково низько зауважує важливість цінностей різного змісту.

Таблиця 4.3.

Пошкартийний перелік тез тесту, діагностичних щодо організаційної специфіки просторів діяльності і взаємин

Часова дискретність діяльнісного простору	Часова континуальність діяльнісного простору
<ul style="list-style-type: none"> - Діяльність, результат якої можна побачити в короткі терміни - Діяльність, що не розтягується на роки - Діяльність проектного характеру, така, що має визначені часові межі 	<ul style="list-style-type: none"> - Діяльність-процес, яка триває достатньо довго - Діяльність, що пов'язана із досвідом минулого та плануванням на майбутнє - Діяльність, результати якої потребують часу
Стосунковість діяльнісного простору	Індивідуалістичність діяльнісного простору
<ul style="list-style-type: none"> - Діяльність, яка передбачає спілкування та взаємодію з іншими людьми - Діяльність, що робиться «разом з іншими» - Діяльність, результат якої залежить від усіх задіяних в ній людей 	<ul style="list-style-type: none"> - Самостійна діяльність, не пов'язана з необхідністю постійного спілкування - Діяльність, що залежить лише від мене - Діяльність, що не вимагає налагодження та підтримки стосунків
Контактність інтеракційного простору	Дистанційованість інтеракційного простору
<ul style="list-style-type: none"> - Взаємини, пов'язані з безпосередніми контактами та частим спілкуванням - Взаємини з можливістю часто бачитись, спілкуватись віч-на-віч - Взаємини, які постійно підтримуються, не перериваються на довгий час 	<ul style="list-style-type: none"> - Взаємини, які не потребують постійної підтримки та спілкування - Взаємини «на відстані», такі, що не передбачають постійного контакту - Віртуальні взаємини без безпосередніх контактів

Таблиця 4.4.

Пошкартий перелік тез тесту, діагностичних щодо ціннісної специфіки просторів діяльностей та взаємин

Цінність підтримки стосунків	Цінність самодетермінації
<ul style="list-style-type: none">- Не залежати від інших у плануванні часу та справ- Самостійно приймати і реалізовувати рішення	<ul style="list-style-type: none">- Усвідомлювати важливість теперішнього моменту життя- Жити та діяти тут-і-тепер
Цінність емоційної підтримки	Ціннісна егоцентрованість
<ul style="list-style-type: none">- Допомогати іншим, турбуватися про них- Бути корисним іншим	<ul style="list-style-type: none">- Досягати власних цілей- Дбати і турбуватися про себе
Цінність процесу спілкування	Цінність інших як взірців
<ul style="list-style-type: none">- Отримувати емоційну підтримку від інших людей- Відчувати турботу, віру в мене інших людей	<ul style="list-style-type: none">- Орієнтуватися на успішних осіб, як на зразки для наслідування- Аналізувати досягнення інших із метою власного розвитку
Цінність актуального моменту	Цінність вчинків
<ul style="list-style-type: none">- Відчувати себе «серед людей»- Обмінюватись досвідом, спілкуватись з іншими	<ul style="list-style-type: none">- Орієнтуватись на вчинки, що допомогли іншим досягнути життєвого успіху- Вчитися на помилках та досягненнях інших

Висновки щодо ціннісної готовності особистості до командної діяльності на момент дослідження, а також рекомендації щодо особливостей організації ціннісно-прийнятної діяльності, робляться на базі ідентифікації специфічних діяльностей та інтеракційно-ціннісних феноменів.

ПСИХОМЕТРИЧНІ ПОКАЗНИКИ МЕТОДИКИ «ЦІННІСНА ГОТОВНІСТЬ ДО КОМАНДНОЇ ПРАЦІ»

Аналіз надійності шкал методики

Надійність психодіагностичної методики є її обов'язковою характеристикою, що свідчить про точність вимірів та, власне, про те, чи можна довіряти результатам діагностики. З метою перевірки надійності шкал методики «Ціннісна готовність до командної праці» аналізувалися описові статистики, розподіл даних за шкалами і субшкалами тесту та їх внутрішня узгодженість.

Аналіз психометричних показників тесту «Ціннісна готовність до командної діяльності» здійснювався з урахуванням рекомендацій Міжнародної тестової комісії⁹ та ґрунтувався на психометричних засадах конструювання психологічних тестів, описаних Л.Ф. Бурлачуком [44].

Вибірка складалась з 211 досліджуваних, з яких 133 – жінки; 78 – чоловіки, середній вік – 27 років і 3 місяці; усі учасники дослідження мають, або здобувають вищу освіту, 130 учасників відзначили наявність досвіду командної діяльності), 81 – позначили відсутність такого (йшлося про діяльність, у ході якої усі учасники переслідували спільну мету та координували свої дії для її досягнення).

Представлені в таблиці 4.5. описові статистики (середні показники, стандартні відхилення, максимальні та мінімальні емпіричні показники за кожною з субшкал тесту); характеристики частотних розподілів даних по шкалах (асиметрія, ексцес), а також результати перевірки відповідності емпіричного розподілу нормальному (за допомогою критерія Колмогорова-Смірнова), заведені до таблиці 4.6., – свідчать про збалансованість процедури оцінювання та потенційну можливість методики виявляти та диференціювати досліджуваних за рівнями прояву характеристик, що діагностуються.

⁹ *International Test Commission (ITC), офіційний сайт - <http://www.intestcom.org/>*

Таблиця 4.5.

Описові статистики тесту «Ціннісна готовність до командної діяльності»

Умовні позначення: ДП – діяльнісний простір; ІП – Інтераакційний простір.		Середнє арифметичне	Мінімум	Максимум	Стандартне відхилення
Часова дискретність ДП	Пряма оцінка	19,17	4	30	6,52
	Ціннісне навант.	20,68	11	27	2,96
Часова континуальність ДП	Пряма оцінка	15,55	2	30	6,62
	Ціннісне навант.	19,76	11	26	3,32
Стосунковість ДП	Пряма оцінка	19,39	2	30	6,05
	Ціннісне навант.	20,63	9	28	3,11
Індивідуалістичність ДП	Пряма оцінка	15,60	2	30	6,41
	Ціннісне навант.	19,86	11	27	3,15
Контактність ІП	Пряма оцінка	19,56	3	30	5,89
	Ціннісне навант.	20,59	9	29	3,47
Дистанційованість ІП	Пряма оцінка	15,71	0	30	6,65
	Ціннісне навант.	19,97	11	27	3,32
Цінність підтримки стосунків	Пряма оцінка	12,42	0	20	4,59
	Реал. цінностей	13,78	5	19	2,70
Цінність самодетермінації	Пряма оцінка	11,43	2	20	4,99
	Реал. цінностей	13,18	5	19	2,70
Цінність емоційної підтримки	Пряма оцінка	12,60	1	20	4,44
	Реал. цінностей	13,73	7	19	2,48
Ціннісна егоцентрованість	Пряма оцінка	9,96	1	20	4,65
	Реал. цінностей	13,00	7	19	2,49
Цінність процесу спілкування	Пряма оцінка	12,83	1	20	4,39
	Реал. цінностей	13,68	5	18	2,54
Цінність інших як взірців	Пряма оцінка	9,94	1	20	4,47
	Реал. цінностей	13,27	8	19	2,54
Цінність актуального моменту	Пряма оцінка	12,70	1	20	4,41
	Реал. цінностей	13,87	5	19	2,75
Цінність вчинків	Пряма оцінка	10,05	1	20	4,65
	Реал. цінностей	13,34	7	19	2,66
Готовність до командної діяльності		225,64	145	272	36,13
Схильність до індивідуальної праці		200,62	142	276	32,69

Таблиця 4.6.

Характеристики розподілу та внутрішньої узгодженості даних за шкалами тесту

Умовні позначення: ДП – діяльнісний простір; ІП – Інтераційний простір; ПО – пряма оцінка; ЦН – ціннісне навантаження; РЦ – реалізація цінностей.		Асиметрія	Екセス	Показник крит. Колмогорова- Смірнова	Відмінності розподілу від НОРМАЛЬНОГО	Показник альфа Кронбаха
Часова дискретність ДП	ПО	-0,60	-0,46	0,12	p<0,01	0,71
	ЦН	-0,58	0,68	0,07	p>0,20	
Часова континуальність ДП	ПО	0,34	-0,49	0,13	p<0,01	0,71
	ЦН	-0,20	-0,57	0,05	p>0,20	
Стосунковість ДП	ПО	-0,67	-0,18	0,12	p<0,01	0,67
	ЦН	-0,65	0,44	0,09	p<0,10	
Індивідуалістичність ДП	ПО	0,36	-0,34	0,10	p<0,05	0,69
	ЦН	-0,22	-0,19	0,06	p>0,20	
Контактність ІП	ПО	-0,59	-0,29	0,11	p<0,05	0,69
	ЦН	-0,39	0,03	0,04	p>0,20	
Дистанційованість ІП	ПО	0,32	-0,46	0,12	p<0,01	0,74
	ЦН	-0,14	-0,19	0,04	p>0,20	
Цінність підтримки стосунків	ПО	-0,67	-0,30	0,14	p<0,01	0,67
	РЦ	-0,49	0,31	0,08	p<0,15	
Цінність самодетермінації	ПО	-0,10	-1,09	0,15	p<0,01	0,64
	РЦ	-0,40	0,06	0,04	p>0,20	
Цінність емоційної підтримки	ПО	-0,51	-0,32	0,10	p<0,05	0,57
	РЦ	-0,51	0,29	0,07	p>0,20	
Ціннісна егоцентрованість	ПО	0,41	-0,47	0,10	p<0,05	0,55
	РЦ	-0,17	-0,19	0,05	p>0,20	
Цінність процесу спілкування	ПО	-0,61	-0,41	0,13	p<0,01	0,61
	РЦ	-0,59	0,38	0,05	p>0,20	
Цінність інших як взірців	ПО	0,35	-0,29	0,12	p<0,01	0,61
	РЦ	-0,01	-0,83	0,07	p>0,20	
Цінність актуального моменту	ПО	-0,55	-0,13	0,12	p<0,01	0,64
	РЦ	-0,37	-0,09	0,05	p>0,20	
Цінність вчинків	ПО	0,47	-0,37	0,12	p<0,01	0,66
	РЦ	-0,13	-0,63	0,05	p>0,20	
Готовність до команд. праці		-0,69	-1,07	0,22	p<0,01	0,91
Схильність до індивід. праці		0,63	-0,88	0,16	p<0,01	0,91

Дані за субшкалами «Ціннісне навантаження» і «Реалізація цінностей» мають нормальний розподіл, тоді як дані за субшкалами «Пряма оцінка» відхиляються від такого. Ця особливість шкал цілком зіставна з вихідними теоретичними міркуваннями про відмінність між цінним для людини та можливостями реалізації цінностей, їх представленістю в праці та взаєминах.

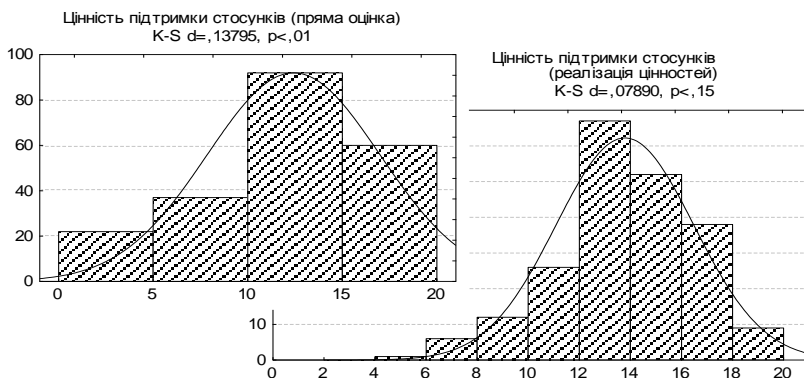


Рис. 4.2. Розподіл даних за шкалою «Цінність підтримки стосунків» (субшкала прямої оцінки – ліворуч, реалізації цінностей – праворуч)

Зауважимо, що дані за субшкалами «Пряма оцінка» є асиметричними в бік крайніх – діагностично показових балів, що, власне, є свідченням їхньої аналітичної сили, показником того, що досліджувані приписують переважно високі або низькі бали, визначаючи прийнятну або неприйнятну для себе діяльність чи взаємини; так само, як і зауважуючи або заперечуючи котрись із цінностей. Нормальний же розподіл даних за субшкалами «Ціннісне навантаження» та «Реалізація цінностей» свідчить про те, що усвідомлені та постульовані цінності не завжди реалізуються в певних діяльностях та взаєминах. На малюнку 4.2. представлено гістограми розподілу даних шкали «Цінність підтримки стосунків». За субшкалою прямої оцінки дані асиметричні в бік високих, показових щодо

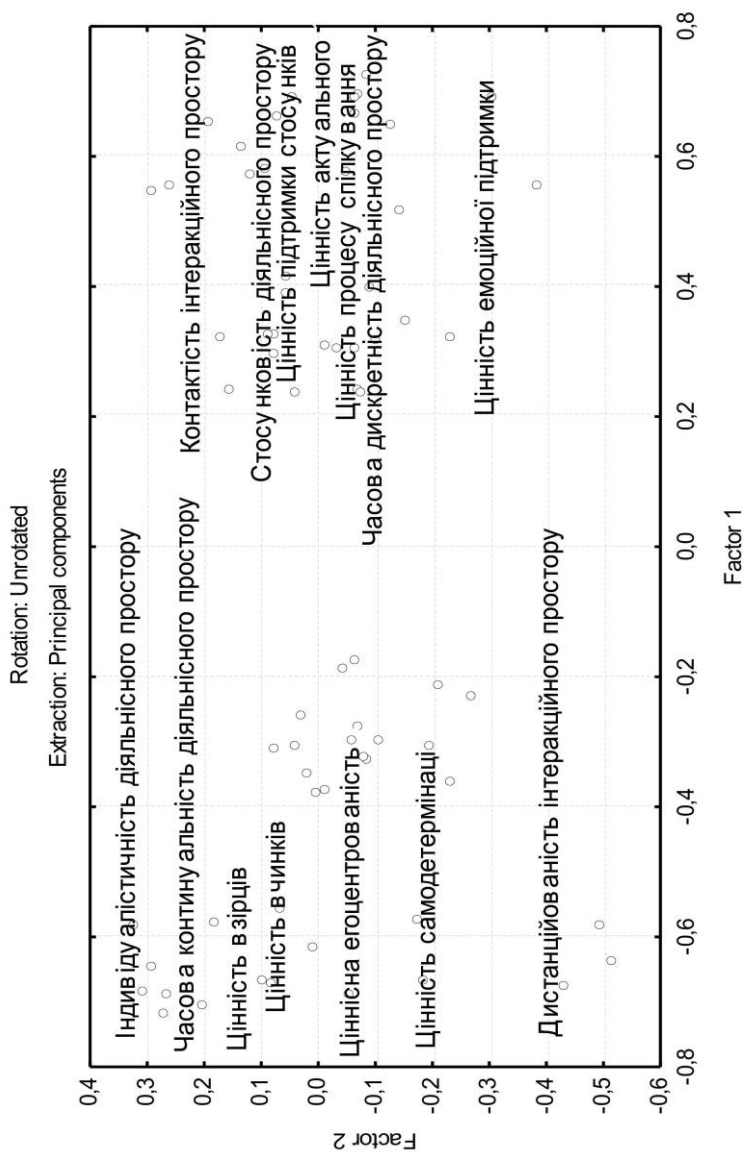
ціннісної готовності до праці в команді показників, тоді як дані за субшкалою реалізації цінностей розподілені нормально.

У таблиці 4.8. також представлено дані аналізу надійності діагностичних шкал та блоків за внутрішньою узгодженістю – власне йдеться про кореляції балів за пунктами всередині кожної зі шкал, отриманих за допомогою коефіцієнту альфа Кронбаха. Всі шкали мають високий показник «альфа», що свідчить про узгодженість пунктів, з яких вони сконструйовані, та їх роботу на відповідні діагностичні блоки.

Аналіз валідності тесту

Також здійснювався аналіз критеріальної (поточної та прогностичної) та конструктної валідностей тесту. Поточна валідність вивчалася методом контрастних груп – через порівняння результатів осіб, успішних в командній діяльності, та тих, хто надає перевагу індивідуальній праці. Прогностична валідність досліджувалася через зіставлення даних тестування осіб, що були прийняті на роботу в команди, з результатами проходження ними випробувального терміну, суб'єктивною оцінкою прийнятності діяльності та колективу та оцінкою ефективності діяльності, а також з результатами оцінки прийнятності їхніх особистісних якостей керівниками команд. Задля аналізу конструктної валідності тесту застосовувався факторний аналіз.

Про наявність внутрішньої логіки у будові методики, відповідність її діагностичних блоків теоретичній моделі свідчить конструктна валідність, яка, в нашому випадку, перевірялася за допомогою факторизації результатів тестування вибірки нормування (211 досліджуваних) методом головних компонент у програмі Statistica. Критерій кам'янистого насипу свідчить про доцільність аналізу першого біполярного фактору, що пояснює 25,07% загальної дисперсії. Інші (виокремлюється 21 фактор, що пов'язано з обсягом вибірки) пояснюють від 3,35% до 1,50% дисперсії і не є показовими.



Мал. 4.3. Факторні навантаження змінних (графічна реконструкція)

На малюнку 4.3. продемонстровано біполярність основного фактору, заданого діагностичними блоками: «Готовність до командної діяльності» / «Схильність до індивідуальної діяльності». Тісніший зв'язок із фактором мають пункти субшкал «Пряма оцінка» (таблиця 4.7.).

Таблиця 4.7.
Факторні навантаження змінних (показники)

Шкали	Субшкали	F 1
Часова дискретність діяльнісного простору	Пряма оцінка	0,73; 0,70; 0,65
	Ціннісне навант.	0,33; 0,31; 0,24
Часова континуальність діяльнісного простору	Пряма оцінка	-0,70; -0,71; -0,68
	Ціннісне навант.	-0,32; -0,30; -0,26
Стосунковість діяльнісного простору	Пряма оцінка	0,67; 0,62; 0,58
	Ціннісне навант.	0,31; 0,24; 0,24
Індивідуалістичність діяльнісного простору	Пряма оцінка	-0,68; -0,64; -0,58
	Ціннісне навант.	-0,17; -0,30; -0,27
Контактність інтеракційного простору	Пряма оцінка	0,66; 0,55; 0,56
	Ціннісне навант.	0,32; 0,40; 0,35
Дистанційованість інтеракційного простору	Пряма оцінка	-0,67; -0,63; -0,58
	Ціннісне навант.	-0,23; -0,30; -0,34
Цінність підтримки стосунків	Пряма оцінка	0,69; 0,58
	Реаліз. цінностей	0,24; 0,33
Цінність самодетермінації	Пряма оцінка	-0,67; -0,57
	Реаліз. цінностей	-0,31; -0,38
Цінність емоційної підтримки	Пряма оцінка	0,69; 0,56
	Реаліз. цінностей	0,32; 0,30
Ціннісна егоцентрованість	Пряма оцінка	-0,69; -0,61
	Реаліз. цінностей	-0,18; -0,21
Цінність процесу спілкування	Пряма оцінка	0,69; 0,58
	Реаліз. цінностей	0,31; 0,42
Цінність інших, як взірців	Пряма оцінка	-0,66; -0,56
	Реаліз. цінностей	-0,36; -0,30
Цінність актуального моменту	Пряма оцінка	0,67; 0,52
	Реаліз. цінностей	0,33; 0,39
Цінність вчинків	Пряма оцінка	-0,67; -0,58
	Реаліз. цінностей	-0,32; -0,37

Таблиця 4.8.

Данні аналізу поточної валідності тесту (t-критерій
Стьюдента)

Умовні позначення: ДП – діяльнісний простір; ІІІ – Інтераційний простір.		Середнє	Середнє	Показник t- критерію Стьюдента	Статистична значимість вільніностей (n)
		арифметичне (Вибірка №1)	арифметичне (Вибірка №2)		
Часова дискретність ДП	Пряма оцінка	22,90	15,19	15,855	0,001
	Ціннісне нав.	20,66	16,81	8,285	0,001
Часова континуальність ДП	Пряма оцінка	14,83	22,54	-15,989	0,001
	Ціннісне нав.	16,23	20,25	-9,833	0,001
Стосунковість ДП	Пряма оцінка	22,57	14,79	16,260	0,001
	Ціннісне нав.	20,82	16,17	11,158	0,001
Індивідуалістичність ДП	Пряма оцінка	14,87	22,92	-17,021	0,001
	Ціннісне нав.	16,03	19,65	-7,567	0,001
Контактність ІІІ	Пряма оцінка	22,20	14,56	16,164	0,001
	Ціннісне нав.	20,57	16,22	9,098	0,001
Дистанційованість ІІІ	Пряма оцінка	14,89	22,35	-16,310	0,001
	Ціннісне нав.	16,04	19,89	-8,091	0,001
Цінність підтримки взаємин	Пряма оцінка	14,89	10,17	11,304	0,001
	Реал. цінностей	13,12	11,35	4,613	0,001
Цінність самодетермінації	Пряма оцінка	10,34	14,85	-11,303	0,001
	Реал. цінностей	10,86	13,59	-6,584	0,001
Цінність емоційної підтримки	Пряма оцінка	14,67	9,98	10,975	0,001
	Реал. цінностей	13,97	10,46	9,305	0,001
Ціннісна егоцентрованість	Пряма оцінка	10,35	15,29	-13,020	0,001
	Реал. цінностей	10,66	13,68	-7,628	0,001
Цінність процесу спілкування	Пряма оцінка	14,96	10,08	12,923	0,001
	Реал. цінностей	13,28	10,76	6,263	0,001
Цінність інших, як взірців	Пряма оцінка	9,26	15,58	-18,653	0,001
	Реал. цінностей	10,50	13,70	-8,553	0,001
Цінність актуального моменту	Пряма оцінка	15,01	10,29	12,143	0,001
	Реал. цінностей	13,58	10,25	8,320	0,001
Цінність вчинків	Пряма оцінка	9,87	15,75	-15,817	0,001
	Реал. цінностей	10,77	13,10	-6,580	0,001
Готовність до командної праці		243,21	177,07	42,812	0,001
Схильність до індивідуал. праці		175,49	243,13	-45,240	0,001

Факторизація нормативних даних методики «Ціннісна готовність до командної діяльності» показала відповідність факторної структури тесту його теоретичній моделі, що є безпосереднім свідченням конструктивної валідності.

Головна мета методики «Ціннісна готовність до командної діяльності» – предикція ймовірного успіху особистості в команді, аналізу її готовності до спільної консолідованої діяльності на основі тест-моніторингу специфічних особливостей ціннісної свідомості. Критеріальна валідність методики, як і її прогностична здатність до аналізу заявлених параметрів, вивчалася за допомогою аналізу поточної та прогностичної валідності.

У дослідженні взяли участь 134 особи, серед яких 82 (вибірка №1) – працюють у колективах, які, на їх суб'єктивну думку, є командами; 52 (вибірка №2) – особи залучені до некомандної діяльності. Відмінності між вибірками є статистично значимими за усіма показниками тесту, що свідчить про його поточну валідність. З метою перевірки поточної валідності застосовувався t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок (таблиця 4.8.). Прогностична валідність перевірялася за допомогою кореляційного аналізу (таблиця 4.9.).

Таблиця 4.9.
Данні аналізу прогностичної валідності тесту (коефіцієнт кореляції Пірсона)

	Пройшли випробувальну частину	Оцінка особистісних якостей керівником	Оцінка професійних якостей керівником	Оцінка задоволеності діяльністю працівником	Оцінка задоволеності колективом працівником
Готовність до командної діяльності	0,47; p=0,03	0,53; p=0,01	0,46; p=0,03	0,46; p=0,03	0,56; p=0,01
Схильність до індивідуальної діяльності	0,03; p=0,89	-0,37; p=0,09	-0,06; p=0,79	0,02; p=0,93	0,05; p=0,81

Для аналізу статистичної значущості взаємозв'язків між показниками методики (даними тестування 22-х кандидатів на

посади в командах, що здійснювалось на етапі первинної співбесіди співробітниками кадрової агенції) та результатами стандартного моніторингу працевлаштування на момент завершення випробувального терміну (успішність проходження випробувального терміну, оцінка керівником особистих та професійних якостей працівника; оцінка працівником задоволеності діяльністю та колективом) застосовувався коефіцієнт кореляції Пірсона. За результатами кореляційного аналізу виявлено прямопропорційну залежність між сумарним показником ціннісної готовності до командної діяльності та усіма параметрами моніторингу працевлаштування.

Здійснений аналіз доводить, що тест «Ціннісна готовність до командної діяльності» відповідає основним вимогам до стандартизованих діагностичних інструментів, є внутрішньо узгодженим (надійним); структурно зіставним з теоретичною моделлю (конструктивно валідним) та є таким, що здатен диференціювати досліджуваних за заявленими характеристиками (критеріально валідним).

На базі аналізу ціннісної зумовленості надання переваги особистістю командній або індивідуальній діяльності було сконструйовано та перевірено за параметрами надійності, а також критеріальної та конструктивної валідності стандартизовану шкальну методичку «Ціннісна готовність до командної діяльності».

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТЕСТУ «ЦІННІСНА ГОТОВНІСТЬ ДО КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Аналіз достовірності відповідей

Інтерпретація результатів тесту «Ціннісна готовність до командної діяльності» має прогностично-тенденційний характер та здійснюється на базі підрахунку балів, що їх набрали досліджувані за шкалами та субшкалами в межах діагностичних блоків «Готовність до командної діяльності» та «Схильність до індивідуальної діяльності», а також аналізу показників коефіцієнтів.

Структура аналітичного звіту. Діагностичний звіт має індуктивний рівнево-аналітичний характер та вибудовується за такою схемою:

- аналіз схильності до безладних відповідей та до оцінювання на основі певного типу балів (висновок про специфіку ціннісної рефлексії, можливості та обмеження подальшої інтерпретації результатів);
- аналіз суб'єктивної прийнятності та ціннісної ємності діяльностей та взаємин (висновок про характер та ціннісну наповненість діяльностей і взаємин);
- аналіз життєвих цінностей та їхньої реалізації в діяльностях та взаєминах (висновок про специфіку життєвих цінностей та прагнень, можливості реалізації життєцінного);
- аналіз ціннісної готовності до командної діяльності (загальний висновок про готовність до командної або схильність до індивідуальної діяльності).

Додатково можливе надання рекомендацій щодо організації ціннісно-прийнятної діяльності.

Аналіз показників коефіцієнтів діагностичної вірогідності. Аналіз схильності до безладних відповідей та до оцінювання на основі певного типу балів є першим кроком в інтерпретації результатів через свою показовість щодо особливостей рефлексії досліджуваних.

В одних випадках йдеться про здатність до швидкого переключення та ціннісну готовність до діяльностей різного

плану, в інших – про кризові явища ціннісної свідомості, також не виключається ймовірність недобросовісного ставлення та незацікавленості в результатах тестування (коли оцінки ставляться безладно, є схильність до низьких, високих чи середніх балів). Для ідентифікації згаданих феноменів застосовуються спеціальні вірогіднісні коефіцієнти (коефіцієнт безладних відповідей та коефіцієнт крайніх балів), попередній аналіз яких дозволяє зробити висновок про можливості подальшої інтерпретації результатів (таблиця 4.10).

Таблиця 4.10.

Коефіцієнти діагностичної вірогідності тесту «Ціннісна готовність до командної діяльності»

Напрямок аналізу	Коефіцієнт
Аналіз схильності до безладних відповідей	$\alpha_k < 0,4; \alpha_l < 0,4;$ де α_k – коефіцієнт альфа Кронбаха за діагностичним блоком «Готовність до командної діяльності»; α_l – коефіцієнт альфа Кронбаха за діагностичним блоком «Схильність до індивідуальної діяльності»
Аналіз схильності до оцінювання на основі певного типу балів (низьких, високих, середніх)	$CT = \frac{\sum_{i,j=1}^{n,m} B_{i,j}}{n \cdot m_{zo}} ; \begin{cases} CT \leq 3 \\ \sigma \rightarrow 0 \end{cases} ; \Rightarrow HO$ $\begin{cases} CT \approx 5 \\ \sigma \rightarrow 0 \end{cases} ; \Rightarrow CO$ $\begin{cases} CT \geq 8 \\ \sigma \rightarrow 0 \end{cases} ; \Rightarrow BO$ де СТ – схильність до певного типу балів, середнє арифметичне усіх балів тесту; σ – стандартне відхилення балів досліджуваного по тесту; HO – схильність до низьких оцінок, CO – до середніх, BO – до високих.

В таблицях 4.11. та 4.12. наведено діагностичні межі та тексти інтерпретації показників коефіцієнтів діагностичної вірогідності.

Таблиця 4.11.

Аналіз схильності до оцінювання на основі певного типу балів

Межі показників коефіцієнту «крайніх балів»	Інтерпретація
$\begin{cases} CT \leq 3 \\ \sigma \rightarrow 0 \end{cases}; \Rightarrow HO$ <p>; де: СТ – схильність до певного типу балів, середнє арифметичне усіх балів тесту; σ – стандартне відхилення усіх балів досліджуваного по тесту; HO – схильність до низьких оцінок</p>	<p>Серед Ваших оцінок переважають низькі, що може бути свідченням незацікавленості в дослідженні, втоми, а також певних кризових переживань. Відсутність пріоритетів значно ускладнює інтерпретацію результатів. Будь ласка, спробуйте пройти тестування ще раз.</p>
$\begin{cases} CT \approx 5 \\ \sigma \rightarrow 0 \end{cases}; \Rightarrow CO$ <p>; де: СТ – схильність до певного типу балів, середнє арифметичне усіх балів тесту; σ – стандартне відхилення усіх балів досліджуваного по тесту; CO – до середніх оцінок</p>	<p>Більшість Ваших оцінок розташовані в межах від 4 до 6 балів, що може свідчити про незацікавленість в дослідженні, втому, а також складнощі у визначенні пріоритетів. Схильність до середніх відповідей значно ускладнює інтерпретацію результатів. Будь ласка, спробуйте пройти тестування ще раз.</p>
$\begin{cases} CT \geq 8 \\ \sigma \rightarrow 0 \end{cases}; \Rightarrow BO$ <p>; де: СТ – схильність до певного типу балів, середнє арифметичне усіх балів тесту; σ – стандартне відхилення усіх балів досліджуваного по тесту; BO – до високих оцінок</p>	<p>Серед Ваших оцінок переважають високі бали, що може бути свідченням готовності до діяльностей різного плану та високими можливостями адаптації до них, або прагненням давати відповіді, які здаються найкращими. Останнє спотворює результати та значно утруднює їх інтерпретацію. Якщо відчуваєте потребу – будь ласка, спробуйте пройти тестування ще раз.</p>

За результатами коефіцієнтів діагностичної вірогідності робиться висновок про можливість подальшої інтерпретації результатів, або необхідність повторного проходження тестування.

Зауважимо, що аналіз ціннісної готовності до командної діяльності здійснюється переважно на етапі формування нових команд із метою селекції осіб, для яких командна діяльність є ціннісно прийнятною, а отже, пропозиція повторного тестування є прийнятною для досліджуваних, такою, що входить до їхніх інтересів та інтересів команди.

Таблиця 4.12.

Аналіз схильності до безладних відповідей

Межі показників коефіцієнту «безладних відповідей»	Інтерпретація
Якщо $\alpha_K < 0,4$ та $\alpha_I < 0,4$; Якщо $\alpha_K < 0,4$ або $\alpha_I < 0,4$; де α_K – коефіцієнт альфа Кронбаха за діагностичним блоком «Готовність до командної діяльності»; α_I – коефіцієнт альфа Кронбаха за діагностичним блоком «Схильність до індивідуальної діяльності»	Нажаль, Ваші відповіді тяжіють до безладних, що може бути свідченням недобросовісного ставлення до дослідження, низької зацікавленості в його результатах або втоми і розсіювання уваги. Це унеможливило подальшу інтерпретацію результатів. Будь ласка, спробуйте пройти тестування ще раз.

Аналіз показників за субшкалами

Наступним кроком в інтерпретації результатів є аналіз показників за субшкалами тесту. Першою в діагностичному звіті йде інформація щодо суб'єктивної прийнятності діяльності та взаємин, із вказівкою на їхню феноменологічну специфіку та зауваженнями щодо ціннісної наповненості.

Суб'єктивна прийнятність діяльності і взаємин.

Феноменологічна сутність діяльності та взаємин, прийнятність і ціннісне навантаження яких діагностується в межах аналітичних шкал тесту, формулюється операціоналізовано, через їхні детальні характеристики, що подані у таблиці 4.13. у формі, готовій для вставки у стандартизовані формули інтерпретації.

Таблиця 4.13.

Феноменологічна сутність діяльностей та взаємин у межах діагностичних шкал тесту

ДІАГНОСТИЧНІ ШКАЛИ	Феноменологічна сутність діяльностей та взаємин у відмінкових формах, необхідних для діагностичного звіту
Часова дискретність діяльнісного простору	<дискретної організації діяльнісного простору, за якої більшість діяльностей є відносно короткотерміновими, з визначеними часовими межами та можливостями прогнозування результату>
Часова континуальність діяльнісного простору	<континуальної організації діяльнісного простору, за якої більшість діяльностей є тривалими, такими, що пов'язані з досвідом минулого та плануванням на майбутнє>
Стосунковість діяльнісного простору	<взаєминного характеру більшості діяльностей, за якого передбачається взаємодія та спілкування з іншими людьми, необхідність налагоджувати та підтримувати стосунки>
Індивідуалістичність діяльнісного простору	<певної автономії, можливостей діяти самостійно, без потреби повсякчас координувати та узгоджувати дії, перебувати в стосунках з іншими>
Контактність інтеракційного простору	<безпосередніх контактів та можливостей постійного спілкування із цікавими людьми>
Дистанційованість інтеракційного простору	<взаємин, які не потребують постійної підтримки та розвитку, дозволяють віртуальне спілкування та не є обтяжливими>

За кожною шкалою можливі три стандартизовані формули інтерпретації, що формулюються з урахуванням співвідношення середніх арифметичних показників за шкалами «Пряма оцінка прийнятності діяльностей та взаємин» та сумарного балу за шкалами «Ціннісне навантаження діяльностей та взаємин» (таблиця 4.14.).

Таблиця 4.14.

Стандартизовані формули інтерпретації прийнятності діяльностей та взаємин з огляду на співвідношення показників за субшкалами тесту

Межі показників за субшкалами		Інтерпретація
Пряма оцінка	8-10 балів	Ви відчуваєтеся комфортно і продуктивно за умови <феноменологічна специфіка діяльності чи взаємин>. Саме така організація життєвого простору є найбільш ціннісно сприятливою для вас.
Ціннісне навантаження	36-48 балів	
Пряма оцінка	8-10 балів	Ви прагнете <феноменологічна специфіка діяльності чи взаємин>.
Ціннісне навантаження	0-12 балів	Однак, існує ризик психологічного дискомфорту, пов'язаний із певним ціннісним дефіцитом, присутнім у діяльностях (взаєминах) такого типу.
Пряма оцінка	0-2 балів	Ви заперечуєте прийнятність для себе <феноменологічна специфіка діяльності чи взаємин>. Однак, саме діяльності (взаємини) такого типу є ціннісно близькими для Вас.
Ціннісне навантаження	36-48 балів	

До прикладу, якщо досліджуваний за субшкалами діагностичної шкали «Часова дискретність діяльнісного простору» набрав такі бали: пряма оцінка – 9, ціннісне навантаження – 40, формула інтерпретації для нього міститиме такий текст: «Ви відчуваєтеся комфортно і продуктивно за умови дискретної організації діяльнісного простору, за якої більшість діяльностей є відносно короткотерміновими, з визначеними часовими межами та можливостями прогнозувати результат. Саме така організація життєвого простору є найбільш ціннісно сприятливою для вас».

Ціннісна специфіка діяльностей та взаємин. Феноменологічна сутність життєцінного описується через перелік того, чого люди прагнуть, вважають важливим та першочерговим у своєму житті, таким, що впливає на його якість (таблиця 4.15.).

Таблиця 4.15.

*Феноменологічна сутність життєцінного в межах
діагностичних шкал тесту*

ДІАГНОСТИЧНІ ШКАЛИ	Феноменологічна сутність діяльностей та взаємин у відмінкових формах, необхідних для діагностичного звіту
Цінність підтримки взаємин	<значимих стосунків, можливостей допомагати та бути корисним іншим>
Цінність самодетермінації	<самостійного прийняття та реалізації рішень, можливостей не залежати від інших та самому керувати своїм часом та справами>
Цінність емоційної підтримки	<емоційної підтримки з боку інших людей, відчуття їхньої турботи та віри в ваші починання>
Ціннісна егоцентрованість	<фокусування на власних цілях, турботи про себе, свій психологічний комфорт та професійний розвиток>
Цінність процесу спілкування	<спілкування з іншими, спільного проведення часу, обміну почуттями та досвідом>
Цінність інших як взірців	<сприймання успіху інших людей та їхніх досягнень як зразка для власного розвитку>
Цінність актуального моменту	<жити та діяти тут-і-тепер, відчувати життя в його актуальному моменті>
Цінність вчинків	<зважувати вчинки інших людей, аналізувати та орієнтуватись на те, що допомогло їм досягнути життєвого успіху, вчитися на їхніх помилках та досягненнях>

Інтерпретація особливостей життєцінного та можливостей реалізації цінностей здійснюється на основі зіставлення середнього арифметичного за шкалами «Пряма оцінка важливості життєцінного» та сумарного балу за шкалами «Реалізація цінностей в діяльностях та взаєминах» (таблиця 4.16.).

Таблиця 4.16.

Стандартизовані формули інтерпретації важливості життєцінного з огляду на співвідношення показників за субшкалами тесту

Межі показників за субшкалами		Інтерпретація
Пряма оцінка	8-10 балів	Ви почуваетесь комфортно і продуктивно за умови <феноменологічна сутність життєцінного>. Саме ці цінності найбільш реалізовані у Вашому житті.
Реалізація цінностей	27-36 балів	
Пряма оцінка	8-10 балів	Ви потребуєте <феноменологічна сутність життєцінного>. Однак, існує ризик психологічного дискомфорту, пов'язаний із неможливістю реалізації цих цінностей в повній мірі.
Реалізація цінностей	0-9 балів	
Пряма оцінка	0-2 балів	Ви заперечуєте важливість для себе <феноменологічна сутність життєцінного>. Однак, саме ці цінності найбільш реалізовані в вашому житті.
Реалізація цінностей	27-36 балів	

Ціннісна гармонійність життєвого простору. Коментар щодо адекватності професійного пошуку, а також ціннісної гармонійності життєвого простору робиться на основі аналізу показників феноменологічно-діагностичних коефіцієнтів тесту, що вказують на специфіку реалізації життєцінного: відповідність суб'єктивної значимості цінностей та можливостей їхньої реалізації в командно- та індивідуально-специфічних діяльностях і взаєминах (таблиця 4.17.).

Коефіцієнти підраховуються через зіставлення балів за субшкалами. Прямопропорційна залежність оцінок між субшкалами є свідченням певної ціннісно-життєвої гармонійності та адекватності ситуації професійного пошуку, відсутності феноменів соціальної прийнятності. В ідеалі особистісно-прийнятні діяльності та взаємини мають мати найвищу ціннісну ємність, а найзначиміші життєві цінності – найбільше виборів щодо своєї реалізації (таблиці 4.18).

Таблиця 4.17.

Феноменологічно-діагностичні коефіцієнти тесту

Напрямок аналізу	Коефіцієнт
Аналіз ціннісної ємності діяльностей та взаємин (ЦЄ_{дв})	$ЦЄ_{дв} = r_{Гдв,цн}$; де $r_{Гдв,цн}$ – коефіцієнт кореляції між шкалою «Пряма оцінка прийнятності діяльностей та взаємин» та сумарними показниками шкали «Ціннісне навантаження діяльностей та взаємин»
Аналіз діяльнісно-взаєминної реалізації життєвих цінностей (ДВР_{жц})	$ДВР_{жц} = r_{Гжц,рц}$; де $r_{Гжц,рц}$ – коефіцієнт кореляції між шкалою «Пряма оцінка важливості життєцінного» та сумарними показниками шкали «Реалізація цінностей в діяльностях та взаєминах»

Таблиця 4.18.

Аналіз ціннісної ємності діяльностей і взаємин (ЦЄ_{дв}) та діяльнісно-взаєминної реалізації цінностей (ДВР_{жц})

Показник	Інтерпретація
ЦЄ _{дв} → 1	Діяльності та взаємини, позначені вами, як найприйнятніші, мають найбільше ціннісне навантаження, що свідчить про адекватність професійного пошуку та вміння правильно розставляти пріоритети.
ЦЄ _{дв} → -1	Діяльності та взаємини, позначені вами, як найприйнятніші, мають низьке ціннісне навантаження, що може бути свідченням внутрішньої конфліктності, зокрема труднощів у визначенні пріоритетів.
ДВР _{жц} → 1	Цінності, означені Вами як найзначиміші, мають найбільшу реалізацію у просторі діяльностей та взаємин, що свідчить про гармонійність вашого життєвого простору як відповідність прагнень та можливостей їх реалізації.
ДВР _{жц} → -1	Цінності, означені Вами як найзначиміші, мають низьку реалізацію у просторі діяльностей та взаємин, що може бути свідченням певної дисгармонійності життєвого простору як суперечливості прагнень та можливостей їх реалізації.

Готовність до командної діяльності. Підсумкові тези діагностичного звіту містять інформацію про ціннісну готовність до певного типу діяльності (таблиця 4.19.).

Таблиця 4.19.

Аналіз ціннісної готовності до командної діяльності

		Готовність до командної діяльності		
		7-10 балів	4-6 балів	0-3 балів
Схильність до індивідуальної діяльності	7-10 балів	За результатами тесту, Ви демонструєте ціннісну готовність як до командної, так і до індивідуальної діяльності	За результатами тесту, Ви демонструєте схильність до індивідуальної діяльності, готовність до командної праці встановити не вдалося	За результатами тесту, Ви демонструєте ціннісну готовність до індивідуальної діяльності; командна є для Вас ціннісно несприятливою
	4-6 балів	За результатами тесту, Ви демонструєте ціннісну готовність до командної діяльності	За результатами тесту, не вдалося встановити Вашої готовності до жодного з типів діяльності	За результатами тесту командна діяльність є для Вас ціннісно несприятливою
	0-3 балів	За результатами тесту, Ви демонструєте ціннісну готовність до командної діяльності; індивідуальна є для Вас ціннісно несприятливою	За результатами тесту, не вдалося встановити Вашої готовності до командної діяльності; індивідуальна є для Вас ціннісно несприятливою	За результатами тесту, і командна, і індивідуальна діяльності є для вас ціннісно несприятливими

Підсумковий висновок про готовність до командної праці робиться на базі підрахунку балів за діагностичними блоками

«Готовність до командної діяльності» і «Схильність до індивідуальної діяльності». Формули 4.1., 4.2. вибудовуються на основі підрахунку середніх арифметичних за субшкалами, приведеними до діапазону 0-10.

Формула 4.1.

Готовність до командної діяльності

$$\begin{aligned}
 ГКД = & \frac{\sum (\bar{x}_{ЧДДП}^{no}; \bar{x}_{СДП}^{no}; \bar{x}_{КІП}^{no}; \bar{x}_{ЦПС}^{no}; \bar{x}_{ЦЕП}^{no}; \bar{x}_{ЦПрС}^{no}; \bar{x}_{ЦА}^{no})}{7} + \\
 & + \frac{0,2084 \cdot \sum (\sum x_{ЧДДП}^{цн}; \sum x_{СДП}^{цн}; \sum x_{КІП}^{цн})}{3} + \\
 & + \frac{0,2778 \cdot \sum (\sum x_{ЦПС}^{рц}; \sum x_{ЦЕП}^{рц}; \sum x_{ЦПрС}^{рц}; \sum x_{ЦА}^{рц})}{3} ;
 \end{aligned}$$

де: ГКД – загальний показник готовності до командної діяльності; по – субшкали прямої оцінки; цн – субшкали ціннісного навантаження, рц – субшкали реалізації цінностей, нижні індекси – аббревіатури шкал діагностичного блоку «Готовність до командної діяльності»: ЧДДП – «Часова дискретність діяльнісного простору»; КІП – «Контактність інтеракційного простору»; СДП – «Стосунковість діяльнісного простору»; ЦПС – «Цінність підтримки стосунків»; ЦЕП – «Цінність емоційної підтримки»; ЦА – «Цінність актуального моменту буття»; ЦПрС – «Цінність процесу спілкування».

Формула 4.2.

Схильність до індивідуальної діяльності

$$\begin{aligned}
 СІД = & \frac{\sum (\bar{x}_{ЧКДП}^{no}; \bar{x}_{ІДП}^{no}; \bar{x}_{ДІП}^{no}; \bar{x}_{ЦСД}^{no}; \bar{x}_{ЦЕ}^{no}; \bar{x}_{ЦВ}^{no}; \bar{x}_{ЦВч}^{no})}{7} + \\
 & + \frac{0,2084 \cdot \sum (\sum x_{ЧКДП}^{цн}; \sum x_{ІДП}^{цн}; \sum x_{ДІП}^{цн})}{3} + \\
 & + \frac{0,2778 \cdot \sum (\sum x_{ЦСД}^{рц}; \sum x_{ЦЕ}^{рц}; \sum x_{ЦВ}^{рц}; \sum x_{ЦВч}^{рц})}{3} ;
 \end{aligned}$$

де: СІД – загальний показник схильності до індивідуальної

діяльності; по – субшкали прямої оцінки; цн – субшкали ціннісного навантаження, рц – субшкали реалізації цінностей, нижні індекси – аббревіатури шкал діагностичного блоку «Схильність до індивідуальної діяльності»: ІДП – «Індивідуалістичність діяльнісного простору»; ЧКДП – «Часова континуальність діяльнісного простору»; ДП – «Дистанційованість інтеракційного простору»; ЦСД – «Цінність самодетермінації»; ЦЕ – «Ціннісна егоцентрованість»; ЦВ – «Цінність інших як взірців»; ЦВч – «Цінність вчинків».

Зауважимо на тенденційній ймовірності психологічного прогнозу, що здійснюється на базі даних тесту, та потребі враховувати вплив ситуації дослідження, феноменів міжособистісної взаємодії та загального психоемоційного стану учасника тестування.

Призначення методики «Ціннісна готовність до командної діяльності» – аналіз ціннісної готовності особистості до командної діяльності на момент дослідження, можливих складнощів у ній, а також надання рекомендацій щодо особливостей організації ціннісно-прийнятної діяльності.

Частина V. ЦІННІСНО-РОЛЬОВІ ПАРАМЕТРИ КОМАНДОТВОРЕННЯ У СТРУКТУРІ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ПРОБЛЕМИ АНАЛІЗУ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ

Поняття про імпліцитні теорії

Звернення психологів до гуманітарної парадигми стимулює до пошуку нових підходів та методів, орієнтованих на розуміння конкретної людини, вивчення її потреб, цінностей, світосприйняття. Одним із популярних напрямків сучасних досліджень є реконструкція імпліцитних теорій. І хоча досвід таких розвідок нараховує більше ніж півстоліття, – залишається ряд дискусійних питань, пов'язаних із методологією, методами, дослідницькими процедурами.

Індивідуальні моделі світу. Сучасні дослідники все частіше звертаються до аналізу імпліцитних теорій як своєрідних систем світорозуміння, що лежать в основі сприймання дійсності, себе та інших людей, інтерпретації подій. Основна мета таких досліджень – реконструкція тієї сукупності знань, уявлень та переконань, яка стосується певної сфери життя. Так вивчаються імпліцитні теорії особистісної атрибуції, інтелекту і здібностей, емоцій, взаємодії людини і комп'ютера, влади та інші. Цей далеко не повний перелік вказує на різноплановість наукового пошуку, розширення можливостей вивчення базового предмету психології – людської свідомості, її відображувальних та регулятивних функцій.

У своєму найближчому значенні « імпліцитна теорія» – це сукупність уявлень людини, що лежать в основі регуляції її поведінки (від лат. «implicitus» – внутрішній, невиражений, незаперечний, безумовний [418] та грецького «θεωρία» як «сукупність поглядів, суджень кого-небудь, з яких випливають певні правила поведінки» [54, с. 1239]).

Першість в обґрунтуванні поняття «імпліцитна теорія особистості» віддають Дж. Брунеру та Р. Тагіурі, які використали його для позначення наївних, ненаукових знань про психологію людини [329]. Піонером аналізу імпліцитних уявлень у вітчизняній психології є Б.Г. Ананьєв, який ще в 1935

році описав результати масштабного дослідження «теорій особистості» як емпірично напрацьованих уявлень педагогів про учнів, їхні здібності, інтереси, рівень розвитку, самооцінку, риси характеру тощо [7].

Найбільший внесок у розвиток поняття «імпліцитні теорії» належить представникам когнітивної психології А. Бандурі [316], Дж. Келлі [129], Р. Нісбет, Л. Росс [410], які обстоюють думку про те, що люди в звичайному житті, так само, як вчені в ході наукової роботи, висувають гіпотези та формулюють теорії, які стають пояснювальною основою їх світосприймання. Компонентно імпліцитні теорії відповідають науковим, із їх емпіричною та теоретичною базами, логікою наукового висновку та сукупністю висновків. В їх основі лежать емпіричні факти, взяті з власного досвіду; вихідні теоретичні підвалини складають гіпотези, які згодом або перевіряються на практиці, або набувають аксіоматичного характеру; все це систематизується та логічно впорядковується (принаймні в межах усвідомлення); зрештою, отримується низка висновків, необхідних для сприймання та пояснення частини реальності.

Індивідуальні моделі світу – основа поведінки. Відповідно до положень теорії особистісних конструктів Дж. Келлі [129] – імпліцитні моделі дійсності є тією суб'єктивною реальністю, в якій, власне, і перебуває людина. Дослідник наголошує на існуванні особистісних конструктів як суб'єктивно унікальної системи значень, за допомогою яких людина організовує свою поведінку, розуміє інших людей, оцінює їх вчинки, реконструює систему соціальних стосунків та будує образ Я. Думку про те, що імпліцитні теорії сприяють розвитку унікальної для кожної людини системи значень, обстоює і К. Двек [351]. Авторка доводить, що саме ця значеннева система визначає унікальність та специфічність цілепокладання, перцептивних та поведінкових стратегій, лежить в основі саморегуляції. У своїх дослідженнях (одноосібних та в співавторстві з С. Чуї, Дж. Тонгом, Дж. Фу та К. Ерді) К. Двек [351; 334] доводить, що імпліцитні теорії впливають на поведінку, успіхи та невдачі людини, її самооцінку та оцінку інших. Люди з гнучкою атрибутивністю (варіабельною, контекстуальною інтерпретацією подій) здатні до більш

ефективної саморегуляції, також вони не схильні до безапеляційних висновків щодо інших людей та їх вчинків.

Основним джерелом виникнення та розвитку імпліцитних теорій вважається досвід, за наявності якого людина доходить певних висновків в результаті рефлексії власних вчинків, спостережень за іншими людьми та наївного експериментування. Так, Т. Сарбін, Р. Тафт і Д. Бейлі [431] виділяють чотири джерела імпліцитних теорій: індукція, як висновки на базі власного досвіду, конструкція, як висновки на основі спостережень, аналогія, як висновки через екстраполяцію подій, та авторитет, як прийняття ідей інших.

Отже, імпліцитні теорії – своєрідні елементи цілісної картини світу людину, імпліцитні теорії командної інтеракції – один із таких елементів, що лежить в основі регуляції поведінки, вибору стратегій взаємодії та власне побудови взаємин із колегами у команді.

Проблеми дослідження імпліцитних теорій

Імпліцитні уявлення є чимось на зразок відбитка об'єктивної реальності, її образу в люстрі людської свідомості. Людина реконструює реальність, ми ж, дослідники, намагаємося реконструювати цю реконструкцію. Головне при цьому – не втратити авторську автентичність, вловити і зберегти, смислові, оцінно-ціннісні нюанси. Потреба саме в такому, суб'єктозорієнтованому аналізі призводить до рефлексії окремих організаційно-методологічних проблем дослідження імпліцитних теорій.

Проблема автентичності даних. На складність, а подекуди і на неможливість об'єктивного аналізу змістів свідомості вказує О.В. Улибіна: «Особливість імпліцитної теорії особистості визначається тим фактом, що сферою її застосування є й сам носій ..., що істотно підвищує упередженість та утруднює доступ до «об'єктивної» інформації, якщо об'єктивність взагалі можлива» [265, с. 221-222].

Ризик втрати автентичності в ході реконструкції імпліцитних теорій пов'язаний перш за все із пристрасністю змістів свідомості. Незважаючи на структурну та функціональну близькість до наукових теорій, імпліцитні теорії мають істотну відмінність – оціночний характер. Здійснюючи критичний

аналіз поглядів когнітивістів, О.М. Еткінд вказує на те, що пряма аналогія із науковими теоріями спрощує розуміння природи імпліцитних уявлень: «На противагу когнітивному уявленню про людину, в повсякденному житті вона не стільки розмірковує, скільки відчуває, не стільки пояснює, скільки оцінює» [298, с. 106]. Визначну роль оцінки в пересічній концепції рис визнає і О.Г. Шмельов: «Життєва психологіка ... завжди несе оцінку, є «оціночно біполярною»: приписуючи предмету якусь якість, ми завжди маємо на увазі і оцінку цієї якості» [291, с. 90-91]. Отже, імпліцитні теорії не стільки когнітивні, скільки оцінні, ціннісні. Крім опису, переліку фактів, – людина оцінює події, явища, інших людей, їхні вчинки з огляду на власні морально-етичні переконання, життєві цінності. Завдання дослідника – вловити і передати ці оцінки, не загубити їх у процесі реконструкції (вербалізації) імпліцитних теорій.

Неможливо вивчати імпліцитні теорії без урахування їх пристрасного характеру, однак ризик втрати автентичності при цьому не знімається. Існує ще одна складність, яка може бути означена як смислослабкість відповідності, зіставності понять, що використовуються для експлікації імпліцитних уявлень із їхнім смисловим навантаженням. Починаючи з Ф. де Соссюра [249], виокремлюють два аспекти висловлювань: план вияву – як знакова, мовна форма, та план змісту – як його смислове навантаження. Задача дослідника – забезпечити максимальну конгруентність цих планів, більше того – не порушити їх хиткий баланс привнесенням власної семантики в інтерпретацію.

Зауважимо, що повна об'єктивізація процесу дослідження лишилася в ідеалах класичної парадигми, однак прагнення до збереження автентичності суб'єктивної семантики імпліцитних теорій – важлива і необхідна умова їх аналізу. З такою метою В.Ф. Петренко пропонує дослідницьку схему, в якій би опис змісту індивідуальної свідомості виступав водночас «...і засобом аналізу, інтерпретації змісту» [213, с. 36]. Власне, йдеться про використання авторської семантики як у описі тієї частини реальності, імпліцитні теорії якої вивчаються, так і в інтерпретації отриманих даних – найменуванні та описі феноменів, класифікаціях, типологіях тощо. Практична реалізація цієї схеми можлива за відмови від стандартизованих

опитувальників та шкальних технік із заданим діапазоном понять, та використання вільних у продукуванні семантики процедур дослідження.

Проблема автентичності пов'язана також із привнесенням нехарактерних для досліджуваного змістів. Іншими словами, варто замислюватись, чи є в свідомості ті імпліцитні уявлення, які ми намагаємось реконструювати? Дж. Келлі [129] пише про потребу враховувати діапазон придатності систем конструктів – сферу життєвого досвіду, для пояснення якої вони, власне, створювались використовуються. Дослідник зауважує, що імпліцитні теорії – це завжди унікальні системи світлотлумачення, які людина вибудовує на базі життєвого досвіду, конструює, а не знаходить готовими.

Ілюстрацією до згаданого є, зокрема, результати авторського дослідження імпліцитних уявлень про власну та іноетнічні групи українських юнаків [71]. Ми зіткнулися з тим, що частина досліджуваних продемонструвала критично низьку когнітивну складність у цій сфері, зокрема, для порівняння представників етнічних груп використовувалось до 5-ти конструктів, частину з яких становили лайливі та сленгові слова та вирази. Оскільки ці юнаки не мали актуальної потреби міжетнічного сприймання, – то в їхній свідомості були відсутні смислові параметри, придатні для цього, а отже, відсутні й імпліцитні теорії етнічного світу як такі. У такий спосіб не є психологічно коректним ні пропонувати готову семантику для експлікації імпліцитних уявлень, ні прагнути реконструювати імпліцитні теорії тієї частини досвіду, яка не є актуальною.

Збереження автентичності авторської семантики можливе за розробки процедур, які б максимально зближували реконструкції з оригіналом та діяли в межах актуальної життєвої ситуації досліджуваних.

Проблема релевантності дослідницького інструментарію. Вирішення проблеми автентичності неможливе без підбору толерантного до предмета роботи інструментарію; методів та процедур, які б максимально наближували дослідницькі реконструкції до оригінальних імпліцитних теорій. Із метою вивчення імпліцитних уявлень застосовують опитувальники, анкети, вільні описи, проєктивні та напівпроєктивні техніки, різні варіанти шкалювання, психосемантичні процедури тощо.

Кожен із методів та конкретних технік їх впровадження має як свої переваги, так і обмеження.

Найпопулярнішими у дослідженні імпліцитних теорій, ймовірно у зв'язку з відносною легкістю проведення, є використання стандартизованих опитувальників, а також методик, що базуються на оцінці, ранжуванні, та інших видах шкалювання заданого матеріалу. У дослідженнях такого типу на базі авторської моделі розробляється стандартизована процедура, яка вимагає від учасників оцінки своєї згоди із твердженнями, або оцінки певних об'єктів за визначеними характеристиками.

Наприклад, вивчаючи імпліцитні теорії влади, П. Коллеман [338] виходить із поділу їх на кооперативні, конкурентні, нейтральні чи гендерні, вбачаючи у структурі імпліцитні переконання та імпліцитні ідеали. Тези, що входять до складу опитувальника (7-9 тверджень на діагностику кожного з типів імпліцитних теорій), мають оцінюватись за 9-бальною шкалою. Так, задля аналізу конкурентних імпліцитних переконань використовуються тези типу «За владу необхідно боротися»; конкурентних ідеалів – «В ідеальній організації міжособистісні стосунки максимально конкурентні». За такої організації дослідження виникає кілька питань: Чи достатньо виокремлених типів теорій, можливо у свідомості досліджуваних існують ще якісь, окрім заданих? Чи лише ідеали та переконання входять до їх складу? Також не знімається проблема смислозначеннєвої відповідності: чи містять імпліцитні теорії учасників дослідження ті смисли, які задаються опитувальником?

Дослідницькі схеми стандартизованого та шкального типів дозволяють швидко зібрати та обробити матеріал, зіставити його з авторською моделлю, однак імпліцитної теорії, як системи знань, переконань, стереотипів людини в усій складності взаємозв'язків, все ж таки не отримується. За використання стандартизованих опитувальників – обмеження вносить жорсткий план інтерпретації, в якому отримані дані співвідносяться з теоретичною моделлю, закладеною при розробці, тоді як сам предмет вимагає оберненої схеми. Використання ж шкальних процедур тягне за собою іншу проблему – відповідність заданих параметрів та змістів свідомості.

Для вивчення імпліцитних теорій використовуються і процедури, в ході яких учасники можуть самостійно продукувати семантичний матеріал: вільно висловлювати погляди та ставлення до тих або інших подій, явищ, людей; проектувати їх на малюнки, відеосюжети, літературні твори та інше; також можливе використання шкальних технік (зокрема, модифікацій семантичного диференціалу Ч. Осгуда та методу особистісних конструктів Дж. Келлі) за умови вільного вибору параметрів шкалювання. Так, Н. де Фрейтс-Денч та його колеги [344], вивчаючи імпліцитні теорії мотивації розвитку та навчання студентів, просили описати свої погляди, навести приклади на користь їх підтвердження та вказати на витоки. Аналізуючи вроджене та набуте в імпліцитних теоріях особистого розвитку, О.В. Улибіна [265] застосовувала психосемантичну схему дослідження та запропонувала шкалювати певні рольові позиції («Я», «Я через 15 років», «успішна людина» тощо) за біполярними шкалами семантичного диференціалу, один із полюсів яких задавався самими учасниками; потому весь масив даних піддавався факторизації.

Можливість самостійно описувати свої погляди, задавати власні опозиції на оціночних шкалах, виділяти характеристики в ході порівняння об'єктів або асоціювання – все це шляхи наближення до автентичного змісту свідомості, смислосназначенневої відповідності. Використання ролей у якості об'єктів для порівняння у шкальних процедурах дає можливість підставляти осіб із власного оточення, тобто забезпечує нерозривність дослідження із життєвим контекстом людини.

Вільне продукування матеріалу дозволяє наблизитись до авторського змісту імпліцитних теорій, але не вирішує проблем інтерпретації. Дослідники отримують параметри, що вимагають додаткового впорядкування, іншими словами, є окремі складові, однак імпліцитної теорії, як системи, – немає.

Реконструкція зв'язків між компонентами можлива у разі використання додаткових математичних процедур, зокрема, багатовимірної статистики, що характерно для психосемантичних досліджень.

«Етап математичної обробки не породжує нового змісту, а дозволяє представити вихідні дані в компактній, добре структурованій формі, зручній для аналізу і інтерпретації» [213,

с. 28], – пише В.Ф. Петренко. Дослідник вказує на можливості багатомірного моделювання та побудови на його основі семантичних просторів як репрезентацій імпліцитних теорій: «Формалізація дозволяє: узагальнити мову опису шляхом групування вихідних ознак-дискрипторів в ємніші категорії-фактори, що відображують базові форми категоризації; виявити число категорій-факторів, тобто когнітивну складність свідомості в тій чи іншій області; визначити «перцептуальну силу ознаки» – суб'єктивну значимість тієї чи іншої підстави для категоризації за вкладом у загальну дисперсію; знайти координати конотативних значень у межах семантичного простору, що відображують смисли суб'єкта щодо аналізованих об'єктів [214, с. 115]».

Так, наприклад, використання у дослідженнях факторного аналізу та багатовимірного шкалювання (В.О. Климчук [133], В.Ф. Петренко [213] В.М. Проскова [224] О.В. Улибіна [265]) дало змогу авторам здійснити системну реконструкцію імпліцитних теорій, виділи їх основні параметри, вказати вагу та місце кожного у складній системі взаємозв'язків.

Методи багатовимірної статистики можуть застосовуватись також і для обробки матеріалу, зібраного у стандартизований спосіб, наприклад Б. де Баріш, Дж. Бендер та М. Булл [343] кластеризували дані опитувальника (RIBQ) в ході діагностики імпліцитних теорій матерів щодо дитячої грамотності. В результаті дослідники змогли виявити близькість одне до одного тих або інших переконань, однак їх актуальність для досліджуваних (в силу своєї заданості) залишається неперевіреною.

Проблема релевантності інструментарію є однією з найгостріших у дослідженні імпліцитних теорій. Вибір методів роботи залежить від багатьох факторів, не останнє місце серед яких займають досвід та кваліфікація науковців, зокрема володіння методами математичної статистики.

Психосемантичні процедури, за умови вільного збору даних, дозволяють не лише виділити оригінальний зміст імпліцитних теорій, а й реконструювати його у всій складності взаємозв'язків.

РЕФЛЕКСИВНИЙ АНАЛІЗ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ КОМАНДНИХ ВЗАЄМИН

Дослідницька модифікація методу особистісних конструктів Дж. Келлі

У ході розробки процедури аналізу імпліцитних теорій командних взаємин ми виходили з авторської теоретичної моделі ціннісно-рольової інтеракції у командах та прагнули продуктивного вирішення організаційно-методологічних проблем.

Структура репертуарної решітки. Методичною основою дослідження стали решітки методу особистісних конструктів Дж. Келлі, модифіковані у цілісну структуру. Базові вимоги до процедури передбачали врахування ціннісної природи імпліцитних теорій; забезпечення можливості вільного продукування семантики учасниками дослідження; задіяння проєктивного рольового списку; психосемантичне моделювання.

Рольовий репертуар (список елементів) формувався з урахуванням істотних ознак команди, що забезпечило його репрезентативність так, щоб кожній характеристиці відповідала окрема роль.

Характеристики діяльності, а також нормативно-рольової та ціннісно-рольової взаємодії на предмет цієї діяльності були операціоналізовані у категоріях ролей і введені у перелік елементів. Так, у списку присутні базові командні ролі (лідер; командний гравець), а також ті, що відбивають сутність командної праці (людина, з якою співпрацюється якнайкраще; людина, що сприяє продуктивності моєї праці), представлені ролі, що операціоналізують діяльнісну компетентність (справжній фахівець), рольову доцільність (людина, яка «на своєму місці» в команді), взаємно-розподілену відповідальність (людина, якій я можу довіряти), значимість та комфортність взаємин (людина, чия думка для мене важлива, приємна людина), а також можливості особистісного зростання (людина, яка сприяє моему зростанню).

На малюнку 5.1. зображено фрагмент дослідницького бланку для аналізу ціннісного змісту командних ролей.

Самі ролі є проєктивними, такими, що дають можливість підставляти у список реальних осіб за їхніми рольовими характеристиками або, за відсутності таких в оточенні, – міркувати гіпотетично, орієнтуючись на власні уявлення.

Із метою отримання семантичного простору у всьому розмаїтті оцінно-ціннісних протиставлень були введені ролі-антитези (людина, яка не здатна бути лідером команди; людина, яка не здатна працювати у команді; людина, конструктивна співпраця з якою неможлива; людина, що заважає мені працювати; некомпетентна людина; людина, яка в команді не «на своєму місці»; людина, якій довіряти не можна; людина, до думки якої я не прислухатимусь; неприємна людина; людина, що гальмує моє зростання).

Рольова біполярність також слугує оприявненню біполярності конструктів як ціннісного протиставлення характеристик ролей-антагоністів.

Процедура виявлення конструктів. Процедура виявлення конструктів у нашому випадку відмінна від класичних триад Дж. Келлі, що пов'язано, зокрема, із її знескладненням для учасників дослідження.

Зауважимо, що тріадичне порівняння елементів, як необхідність знайти те спільне, що об'єднує два з них, та те відмінне, що протиставляє цим двом елементам третій – у більшості випадків є заскладним для досліджуваних, таким, що потребує додаткових інструкцій, детальних прикладів та, власне, збільшує час на заповнення дослідницького бланку.

Діадична ж процедура виявлення конструктів подається Ф. Франселою і Д. Баністером [19] як альтернатива тріадам, при цьому вказується на такі її переваги, як зрозумілість інструкцій та пов'язану з цим швидкість міркувань. Крім того, процес діадного порівняння-протиставлення є близьким до повсякденної перцепції та співзвучним ідеї біполярності Дж. Келлі. У відповідності до поділу цінностей на моральнісні та діяльнісні, закладеного в авторську теоретичну модель, досліджуваним пропонується поміркувати над тим, що є цінним для кожного в діяльності та взаєминах.

Інструкція першого дослідницького етапу формулюється в такий спосіб: «Перед Вами набір ролей, які можуть перебирати на себе учасники команди. Ідучи за логікою позначок, послідовно записуйте у комірці під заголовком «Діяльнісні та стосункові цінності» те найважливіше, що вирізняє кожного з учасників команди спочатку в діяльності (те, що, на Вашу думку, є для нього цінним, важливим у діяльності – навпроти позначки «Д»); потім у взаєминах (те, що, на Вашу думку, є для нього цінним та важливим у взаєминах – навпроти позначки «В»). У результаті такої роботи Ви отримаєте перелік діяльнісних та стосункових цінностей (у кожному рядку має бути записана лише одна цінність)».

Щодо забезпечення діапазону придатності конструктів, то ця вимога забезпечується можливістю вільного продукування досліджуваними семантики, яка наступним дослідницьким кроком заводиться в оціночну матрицю у якості параметрів для порівняльної оцінки (малюнок 5.2).

Інструкція другого дослідницького етапу містить такі вказівки: «Перед Вами набір ролей, які можуть перебирати на себе учасники команди, до якого додана позиція «Я». Оцініть важливість кожної із цінностей, виокремлених Вами в ході попередньої роботи для себе та людей, що мають відповідні ролі в команді. Користуйтеся 10-ти бальною шкалою».

Власне елемент «Я» на цьому етапі введено задля рефлексії власного місця у ціннісно-рольовій системі командних взаємин та особисто-центрованого аналізу імпліцитних теорій командної інтеракції в ході їх психосемантичної реконструкції, для якої застосовувалась процедура факторного аналізу із графічним унаочненням суб'єктивних семантичних просторів.

Організація дослідження та напрямки аналізу даних

Мета психосемантичного дослідження імпліцитних теорій командних взаємин – реконструкція суб'єктивних регуляційно-ціннісних систем тлумачення командної інтеракції. Завдання – розбудувати змістову типологію та проаналізувати структурну специфіку імпліцитних теорій командних взаємин.

Етапність аналізу імпліцитних теорій. Участь у дослідженні взяли 209 осіб, з яких 42 – учасники діючих

команд; 78 – особи, що працюють у колективах, які за своїми ознаками не є командами; 89 – студенти різних спеціальностей. Різноманітність вибірки зумовлена необхідністю побудови універсальної структурно-змістової типології командної інтеракції, яка в подальшому заводитиметься у структуру стандартизованих методик та процедур формування і розвитку команд.

Етапність роботи зумовлена метою, завданнями та рефлексивною природою дослідження: введення у дослідницький процес, рефлексивне дослідження індивідуальної імпліцитності командних взаємин, аналіз та інтерпретація даних.

На етапі введення у роботу ставився акцент на аналізі суб'єктивних уявлень про командні взаємини, зауважувалося на тому, що кожен може співпрацювати з іншими людьми, однак для кожного ця співпраця буде ефективнішою за певних умов, які ми, власне, і прагнемо дослідити. У ході наступного кроку – аналізу імпліцитних уявлень – досліджувані включалися у своєрідний діалог-розмірковування, уточнювали, що саме вони мають на увазі, чому виокремлюють саме такі цінності, чому оцінюють їх важливість саме так.

Змістовий аналіз імпліцитних теорій. Рефлексивні розмірковування досліджуваних на предмет ціннісного змісту командних ролей стали основою для інтерпретації отриманих даних, зокрема, в контексті змістових нюансів виокремлених цінностей. Так, у ході аналізу ціннісного змісту командних ролей вдалося розбудувати змістову типологію імпліцитних теорій, в основі якої – суб'єктивні уявлення про цінне та неприйнятне в командній інтеракції, власне, орієнтація на підтримку стосунків чи сам процес діяльності, а також специфіка того, що саме у взаєминах та праці є цінним для людини. Через особливу організацію процесу рефлексії – досліджувані не лише означували важливе й недопустиме для себе, а рефлексували цінність взаємин та діяльності для усіх можливих учасників команди в антагоністичності ролей – типологія відбиває не лише суб'єктивну ціннісність командних взаємин, а й дає уявлення про фактори, що сприяють та вадять ефективності спільної праці для кожного з учасників.

Структурна реконструкція імпліцитних теорій. В основу структурної реконструкції імпліцитних теорій командних взаємин закладена оцінка важливості виділених цінностей для себе та інших з подальшою факторизацією оціночних матриць. Основним параметром структурної диференціації імпліцитних теорій є ціннісна складність. Саме поняття введене у авторську теоретичну модель з огляду на ціннісну сутність командної інтеракції та імпліцитних теорій командної інтеракції.

Вибір критеріїв аналізу рівня ціннісної складності імпліцитних теорій командної інтеракції та їх системне тлумачення передусім зумовлене даними аналітичних оглядів досліджень когнітивної складності та, власне, розробкою критеріїв її аналізу, здійснених О.О. Бодальовим, В.В. Століним [34], Д. Баністером, Ф. Франселою [19], В.Ф. Петренко [213], В.І. Похілько [222], І.П. Шкуратовою [289], О.Г. Шмельовим [291], М.О. Холодною [278]. Основні застереження стосуються невичерпності використання окремих критеріїв та пов'язаних із цим ризиків втрати психологічної суті феномену.

Першою мірою когнітивної складності, запропонованою Дж. Біері [321] є багатовимірність системи як кількість незалежних параметрів оцінки, що аналізується через їх загальну кількість, а також наявність чи відсутність поелементних повторів. Через відносність цих показників, їх залежність від самої процедури, а також установок щодо участі у дослідженні, почали використовуватись ще й інші способи підрахунку, найпопулярніший із яких – визначення кількості незалежних категорій оцінювання, факторів (у випадку факторного аналізу) із врахуванням частки дисперсії, що пояснюється кожним. Цю міру найчастіше називають диференційованістю системи (пішло від В. Крокета [339]), причому зауважується, що якщо її низькі показники свідчать про когнітивну простоту як монолітність, недиференційованість сприймання, то високі – не є однозначними, може йтись як про складність та багатомірність, так і про фрагментарність, дифузність системи конструктів, характерні особам із порушенням мислення (Д. Баністер [317]); невротичними розладами (М. Норіс з колегами [411]); О.Л. Музика [191] пише також про нерозвиненість навичок рефлексії. Натомість, когнітивно складні особи мають системні уявлення про певну сферу досвіду, що відбивається, зокрема, в артикульованості

категорій оцінки, їх пов'язаності між собою за допомогою з'єднувальних конструктів, тих, які за М. Норіс, Дж. Джонес і Х. Норіс [411] значимо корелюють із конструктами інших факторів. Наголошується й на ієрархічності або суперординарності (в термінології Дж. Келлі) системи конструктів когнітивно складних осіб як наявності параметрів оцінювання вищого та нижчого рівня узагальнення, що відбивається у кластерних та факторних структурах, як це показано в роботі С. Сміта та К. Ліча [441].

Таблиця 5.1.

Критерії рівня ціннісної складності імпліцитних теорій

	ФОРМУЛА	Операціоналізація параметрів та феноменологічна сутність критерію
Диференційованість	$D = n * (\sigma_{заг}^2 - \sigma_1^2)$ <p>де: n – кількість факторів; $\sigma_{заг}$ – загальна дисперсія; σ_1 – дисперсія першого фактору.</p>	Кількість факторів та частка пояснюваної дисперсії, що свідчить про багатовимірність сприймання та оцінки.
Артикульованість	$A = \frac{\sum_{i,j=1, i \neq j}^n r_{i,j}}{n^2 - n}$ <p>де: n – кількість факторів; i, j – номери факторів у матриці міжфакторних кореляцій.</p>	Інтеркореляційні зв'язки між факторами, що свідчить про системність уявлень, наявність інтеграційних цінностей, таких, що зв'язують різні сфери оцінки.
Ієрархізованість	$I = \frac{N_s}{N_p}$ <p>де: N_s – кількість вторинних факторів; N_p – кількість первинних факторів.</p>	Відношення кількості вторинних до кількості первинних факторів ієрархічного факторного аналізу, що свідчить про ієрархізованість системи сприймання та оцінки, наявність параметрів різних рівнів узагальнення.

Загалом, в дослідженні когнітивної складності можна виокремити два напрямки і, відповідно, види критеріїв – це аналіз кількості параметрів імпліцитних теорій та специфіки їх взаємозв'язків, диференційованості та інтегрованості (за М.О. Холодною [278]), подібності (схожості конструктів) та їх інтеграції (Д. Баністер, Ф. Франсела [20]).

У межах нашого дослідження критеріями ціннісної складності імпліцитних теорій командних взаємин є такі показники їх структурної організації, як диференційованість, артикульованість та ієрархізованість (таблиця 5.1.).

Висновок про рівень ціннісної складності робиться на базі сукупної оцінки імпліцитних теорій командних взаємин за усіма ознаками, операціоналізованими в термінах багатовимірної статистики у зіставленні з феноменологічною, психологічною сутністю кожного.

Аналіз теоретичних засад та практичних процедур реконструкції імпліцитних теорій, у зіставленні з авторською моделлю ціннісно-рольової інтеракції у командах, зумовив вибір психосемантичної схеми організації дослідження імпліцитних теорій командної інтеракції, як своєрідних елементів цілісної картини світу людини, що лежать в основі регуляції поведінки, вибору стратегій взаємодії та власне побудови взаємин із колегами у команді.

Змістові особливості імпліцитних теорій командної інтеракції залучаються до аналізу з метою виокремлення суб'єктивної ціннісності сприймання взаємин та праці в команді; структурна специфіка – задля подальшого зіставлення з рольовими моделями командних взаємин, зокрема для аналізу зв'язку ціннісно-рольової складності з компетентністю в рольовій поведінці.

СТРУКТУРНО-ЗМІСТОВА ТИПОЛОГІЯ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ КОМАНДНИХ ВЗАЄМИН

Типологічний аналіз імпліцитних теорій

Загальна типологія імпліцитних теорій побудована з урахуванням їх змістової специфіки та структурних особливостей. Суб'єктивна семантика взаємин та діяльності в команді стала основою для виокремлення змістового типу імпліцитних теорій, а аналіз їх ціннісної складності, як диференційованості, артикульованості, ієрархізованості – структурного типу.

Загальна типологія. Тип імпліцитної теорії командної інтеракції позначається збірною назвою, що містить ціннісні змістові доміанти та вказівку на рівень ціннісної складності, яка визначається як відносна по вибірці з умовним поділом на три рівновеликі частини (високий, середній та низький рівні за кожним критерієм).

У таблиці 5.2. представлено зведену матрицю типологічного аналізу імпліцитних теорій командних взаємин, що слугує для ідентифікації типу – за змістовою специфікою по вертикалі та структурними особливостями по горизонталі. У результаті такої ідентифікації повна назва типу імпліцитної теорії вказуватиме на суб'єктивну ціннісність рольових взаємин у команді (зазвичай ідеться про кілька смислових доміант) та рівень ціннісної складності.

Зауважимо, що остання підраховується послідовно за критеріями диференційованості, артикульованості та ієрархічності. Сама послідовність зумовлена втратою наступними у порядку критеріями феноменологічної сутності за низьких показників попередніх. Так, за монолітності імпліцитної теорії, як відсутності диференційованих параметрів сприймання та оцінки, аналіз артикульованості та ієрархічності як, власне, структурних взаємозв'язків між різними параметрами – лишається лише математичною операцією, позбавленою психологічного сенсу. Те ж стосується і аналізу ієрархізованості за фрагментарності імпліцитної теорії, як відсутності артикуляційних зв'язків між параметрами.

Таблиця 5.2.

Зведена матриця типологічного аналізу імпліцитних теорій командних взаємин

Структурні особливості		Рівень ціннісної складності																			
		Диференційованість		Монолітність	Артикульованість		Фрагментарність	Ієрархізованість		Лінійність											
		max 4,12-6,18	med 2,06-4,11	min 0-2,05	max 0,46-0,64	med 0,29-0,47	min 0,14-0,3	max 0,34-0,5	med 0,17-0,33	Min 0-0,16											
Змістова специфіка																					
Ціннісна орієнтація на стосунки	домінативність																				
	кооперативність	α			α					α											
	конкурентність																				
	альтруїстичність																				
	єгоцентрованість																				
	фасилітативність																				
	комунікативність	α	γ		α γ					α	γ										
	індивідуалістичність																				
	толерантність																				
Ціннісна орієнтація на діяльність	нормативність			β																	
	афіліативність																				
	цілеорієнтованість			β																	
	процесуальність																				
	агентивність			β																	
	самодетермінаційність		γ		γ					γ											
	колегіальність	α			α					α											
	демонстраційність																				
	компетентність																				
надійність		γ		γ					γ												

Ідучи за логікою позначок у таблиці 2.4., наведемо приклади назв для окремих типів імпліцитних теорій командної інтеракції: (α) – кооперативно-комунікативно-колегіальний з високою ціннісною складністю; (β) – нормативно-цілеорієнтовано-агентивний монолітний; (γ) – комунікативно-

надійнісно-самодетермінаційний з середньою ціннісною складністю (артикульований).

Змістова типологія була отримана емпірично в ході психосемантичної інтерпретації даних рефлексивного дослідження імпліцитних теорій взаємин в команді. Типи визначалися на основі змістової інтерпретації факторів із найбільшим внеском у загальну дисперсію. Загалом вдалося виокремити 19 змістовно різних типів, 11 з яких описують суб'єктивну ціннісність взаємин в команді, 8 – ціннісність самої командної праці.

Суб'єктивна цінність взаємин у команді. Домінативний тип вказує на ціннісність першості у взаєминах, лідерства, головування, пріоритетності свого голосу у прийнятті рішень та, власне, домінування над іншими.

Кооперативний тип імпліцитних теорій пов'язаний із важливістю співпраці, взаємної поваги, довіри, співвіднесення власних потреб із прагненнями інших, пошуком компромісних рішень.

Конкурентний тип – передбачає суб'єктивну значимість суперництва, можливості довести свою правоту способом змагання, подекуди протиборства, спортивного, змагальницького характеру взаємин.

Для **альтруїстичного типу** характерна побудова стосунків із піклуванням про добробут та комфорт інших людей, турботу про задоволення їхніх потреб, подекуди за рахунок втрати власних інтересів.

Егоцентрований тип імпліцитних теорій пов'язаний із важливістю турботи про себе, першості власних потреб та інтересів, взаємини сприймаються як такі, в яких важливо брати, отримувати, думати та робити все задля власного інтересу.

Фасилітавний тип свідчить про вагомість власної ролі натхненника інших, джерела гарного настрою, йдеться також про здатність бути прикладом, допомагати в побудові взаємин та усіляко сприяти продуктивності діяльності колег.

Комуникативний тип передбачає ціннісність самого процесу спілкування, переважно неформального, на перший план виводяться товарииськість, дружба, приятелювання, вміння

відволікатися від нормативних ролей та обов'язків, проводити час у розмовах, знімаючи тим самим напругу робочого дня.

Індивідуалістичними називаються імпліцитні теорії, в яких обстоюється ціннісність усамітнення, оберігання власних меж, розділення професійного і особистого, неприйняття втручання у позакомандне життя.

Толерантним названо тип, за якого ціннісно важливим є терпимість до дій та вчинків інших людей, орієнтація на підтримку безконфліктних взаємин, обережність у критиці та конструктивність зворотнього зв'язку.

Нормативний тип імпліцитних теорій свідчить про суб'єктивну значимість морально-етичних норм спілкування та взаємин у їх нормативно-рольовому вияві, йдеться про примат формальних правил спілкування без «переходу на особистість» – ввічливості, неконфліктності, тактовності.

Для останнього з виокремлених стосункових типів імпліцитних теорій командних взаємин – **афіліативного**, характерним є прагнення до схвалення, що проявляється в орієнтації на думку інших, визнанні їхньої авторитетності, конформності.

Суб'єктивна цінність командної праці. Що ж до типів, які описують ціннісність діяльності, то перший них, **цілеорієнтований**, вказує на суб'єктивну значимість результатів праці, націленість та спрямування усіх зусиль на їхнє досягнення.

Процесуальний тип охоплює імпліцитні теорії із ціннісністю самого процесу діяльності, йдеться про здатність отримувати задоволення від процесуальних дій та операцій, занурюватись у працю, жити нею.

Агентивність імпліцитних теорій свідчить про важливість відчувати себе агентом впливу, людиною, від якої залежить процес і результат діяльності, такою, що тримає руку на її пульсі.

Самодетермінаційний тип імпліцитних теорій командних взаємин вказує на важливість самостійного прийняття рішень на різних етапах діяльності, можливість самому планувати її процес, зважувати досягнуте, вносити елементи творчості.

Колегіальний тип відбиває цінність спільної праці, це

«відчуття плеча», потреби у зважуваннях, дискусіях, обговореннях, у зворотньому зв'язку, подекуди в критиці.

Для **демонстраційного типу** імпліцитних теорій характерна ціннісність вираження Я в діяльності, йдеться про важливість публічності в праці, демонстрації її результатів та досягнень.

Компетентнісним названо тип, за якого ціннісна першість належить професійності, прагненню вчитися та підвищувати свій фаховий рівень.

Надійнісний тип імпліцитних теорій вказує на ціннісність відповідального ставлення до праці, яка має здійснюватись ґрунтовно, надійно і без зайвого ризику.

Зауважимо на гіпотетичній можливості поєднання будь-яких змістових домінант, а також на відкритості типології, що допускає нові типи, зумовлені, наприклад, іншим культурним контекстом функціонування команд.

Суб'єктивна феноменологія командного успіху в ціннісно-рольовому просторі імпліцитних теорій

Імпліцитні теорії командної інтеракції осіб, що безпосередньо працюють у командах, є переважно полівимірними у своїй змістовій типології та такими, що вирізняються ціннісною складністю, що, передусім, пов'язано із постійним перебуванням у просторі спільної консолідованої діяльності. Відсутність потреби у перманентній координації дій та рішень, а також значний простір для діяльності, що не потребує узгодження та може виконуватись самостійно – відбивається у змісті та структурі імпліцитних теорій командної інтеракції осіб, що не мають досвіду командної діяльності. Йдеться про більш-менш жорсткі у своїй каузальності ціннісні домінанти імпліцитних теорій та нижчу, порівняно із командними гравцями, ціннісну складність теорій.

Індивідуальна імпліцитність командних гравців на прикладі окремого випадку. Імпліцитна теорія учасниці команди рекламної агенції є кооперативно-комунікативно-колегіальною, з високою ціннісною складністю (фрагментарна). За результатами факторизації (метод «Principal components»),

ротація «Varimax normalized») даних оціночної матриці було викремлено 8 факторів, що охоплюють 86,99% загальної дисперсії (Д – 4,93; А – 0,24; І – 0,38). Основне змістове навантаження припадає на перший та третій фактори, що пояснюють 25,32%, 13,32% дисперсії відповідно.

На малюнку 5.3. представлено фрагмент рефлексивного ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії (з використанням процедури «біплот»), що демонструє цінність командної інтеракції для учасниці дослідження. Специфіка суб'єктивної важливості взаємин відображена у змісті цінностей, що навантажують позитивний полюс першого фактору, найтісніше пов'язаний із ролями Я (1,33), Людина, яка на своєму місці в команді (1,46), Людина, чия думка для мене важлива (1,07) та Людина, що сприяє моєму особистому зростанню (1,25). Найбільш навантаженими є цінності кооперативно-комунікативного змісту – дружні стосунки з усіма членами колективу (0,75), встановлення емоційних контактів (0,88), взаєморозуміння (0,82), вміння співпрацювати з іншими (0,7), довіра (0,94), емоційне спілкування (0,93), чисті емоційні стосунки (0,94).

Ціннісність самої діяльності відбита у змісті третього фактору, що інтеркорелує з першим на рівні ($r=0,43$) та відбиває ціннісність командної діяльності для ролей Я (1,11), Лідер команди (1,71), Справжній командний гравець (0,99), Людина, з якою співпрацюється якнайкраще (0,92) Людина, що сприяє продуктивності моєї праці (1,18), Справжній фахівець (1,18). Найбільше навантаження за цим фактором мають цінності колегіального змісту – взаємодіяти з іншими для досягнення результату (0,7), легко підлаштовуватись до спільної діяльності (0,58), переймати досвід інших у спілкуванні (0,87), цінність спільної діяльності (0,76), розуміння (0,9), справедливість (0,62).

Окремі ціннісні нюанси сприймання командної інтеракції демонструє зміст шостого фактору з переліку (11,68%). Найтісніше пов'язаний із ролями Справжній командний гравець (1,34) та Справжній фахівець (1,11), він утворений цінностями індивідуалістичного змісту – не проявляти себе справжнього (0,72), працювати самостійно (0,92), спілкуватися з колегами тет-а-тет (0,75).

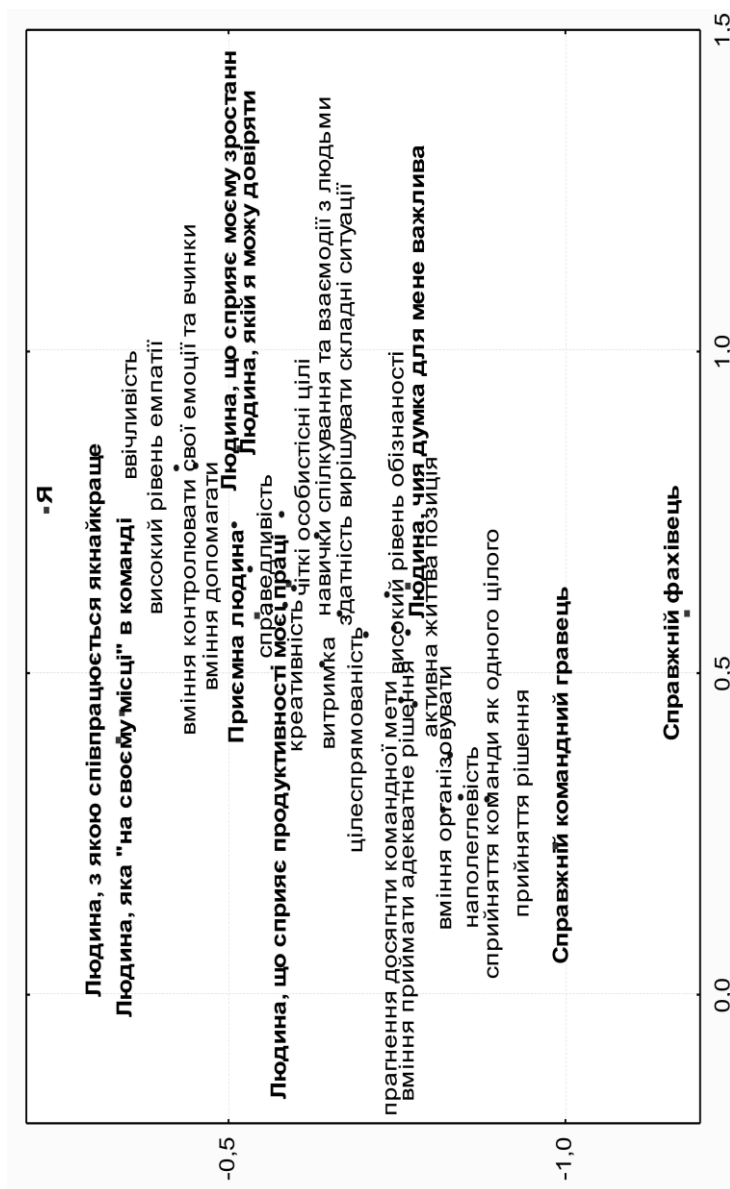
Зауважимо, що роль Я (0,02) не має тісного зв'язку із фактором, що дає підстави не вводити індивідуалістичність як змістову домінуючу у назву типу імпліцитної теорії, а розглядати її як суб'єктивні уявлення про цінності «справжніх командівців».

Виходячи з рольового зіставлення, досліджувана бачить себе справжнім командним гравцем, фахово компетентним, готовим виконувати лідерські функції. Її імпліцитна теорія багатомірна та ієрархізована, однак фрагментарна через прив'язку ціннісних параметрів до конкретних ролей.

Імпліцитні теорії командних взаємин осіб, що не мають досвіду командної праці, на окремих прикладах. Імпліцитна теорія студента-психолога типологізується як нормативно-цілеорієнтовано-агентивна монолітна. За результатами факторизації (метод «Principal components», ротація «Varimax normalized») даних оціночної матриці було виокремлено 3 фактори, що охоплюють 87,02% загальної дисперсії (Д – 1,38, А – 0,46, І – 0,33). Основне змістове навантаження припадає на перші два тісно інтеркорельовані ($r = -0,89$) фактори, що пояснюють 40,90%, 39,9% дисперсії відповідно.

На малюнку 5.4. візуалізовано фрагмент імпліцитної теорії командної інтеракції досліджуваного (з використанням процедури «біплот»), на якому продемонстровано її ціннісну монолітність – усі параметри мають близькі навантаження, за рахунок чого вони зчеплені у недиференційований монолітний блок сприймання та оцінки, розділений на дві великі роленедиференційовні області – позитивне та негативне (на рисунку відображена область позитивної оцінки).

Перший фактор позитивно пов'язаний із ролями Людина, яка не здатна бути лідером команди (1,19) та Людина, яка не на своєму місці в команді (1,1); також на цьому полюсі з менш тісним зв'язком знаходиться елемент Я (0,75) та всі інші ролі позитивної семантики. Протилежний полюс фактору пов'язаний із ролями, що інгібують діяльність та особистісне зростання: Людина, конструктивна співпраця з якою не можлива (1,34); Людина, що заважає мені працювати (-1,69); Людина, якій довіряти не можна (-1,03); Неприємна людина (-2,08); Людина, яка гальмує моє особистісне зростання (-1,26).



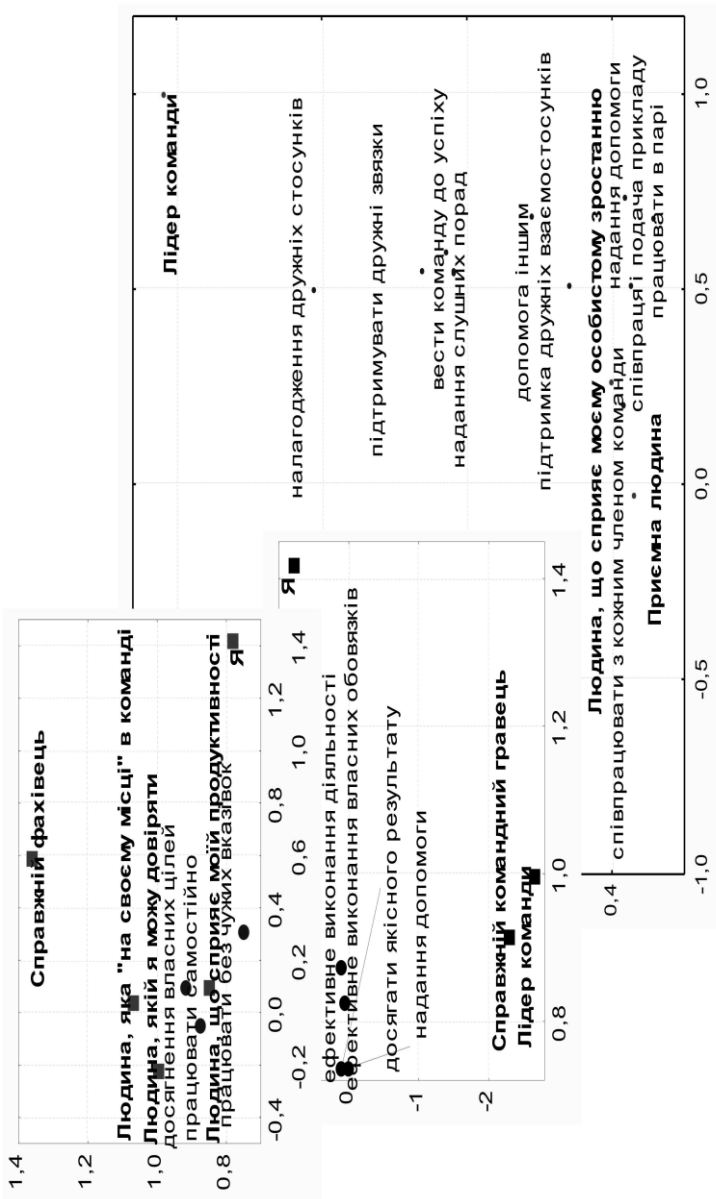
Мал. 5.4. Фрагмент рефлексивного ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії студента-психолога

У ціннісному змісті фактору відбито своєрідне морально-нормативне протиставлення, за якого етична поведінка, зокрема справедливість (0,75), високий рівень емпатії (0,82), навички спілкування та взаємодії з людьми (0,72), вміння контролювати свої емоції та вчинки (0,73), ввічливість (0,82), – протиставляється аморальній, такій, що порушує етичні норми взаємин, йдеться, зокрема, про безвідповідальність (-0,7), неврівноваженість (-0,89), нав'язування себе (-0,78), безтактність (-0,84), відсутність поваги до інших (-0,71), невихованість (-0,9), нахабність (-0,88) та демонстративність (-0,91).

Другий фактор представлено опозицією «некомандних» ролей – Людина, яка не здатна бути лідером команди (2,1), Людина, яка не здатна працювати у команді (1,79), Людина, конструктивна співпраця з якою неможлива (1,1), Людина, яка не на своєму місці в команді (1,76), та «командних» ролей – Лідер команди (-1,72), Справжній командний гравець (-0,99), Справжній фахівець (-1,18). Змістове протиставлення пов'язане з агентивністю та цілеорієнтованістю, що приписується командним гравцям – вміння організувати (-0,85), наполегливість (-0,82), вміння приймати адекватне рішення (-0,78), прагнення досягти командної мети (-0,76), цілеспрямованість (-0,7), високий рівень обізнаності (-0,75), активна життєва позиція (-0,77), а також зі знеціненням активності, непричетністю до успіхів команди, з іншого боку – відчуженість від оточуючих (0,74), відсутність ініціативи (0,77), невміння планувати власну діяльність (0,81).

Імпліцитна теорія командної інтеракції працівниці проектного бюро. Імпліцитна теорія командної інтеракції досліджуваної, яка працює у колективі, що за своїми ознаками не є командою (економіст у проектному бюро) є комунікативно-надійнісно-самодетермінаційною з середньою ціннісною складністю (артикульованою).

У ході факторизації (метод «Principal components», ротація «Varimax normalized») було виокремлено 6 факторів, що пояснюють 85,5% дисперсії (Д – 3,48; А – 0,5; І – 0,33). Феноменологічно йдеться про значну кількість цінностей, що за відносної роледиференційованості зв'язують різні її сфери.



Мал. 5.5. Фрагменти рефлексивного ціннісно-рольового простору імпліцитної теорії досліджуваної, що працює в колективі, який не є командою

Так, на малюнку 5.5. (праворуч) зображено, як тісно інтеркорельовані фактори ($r=-0,75$) з найбільшим навантаженням – перший (27,52%) і четвертий (19,42%), артикують цінності комунікативного змісту, такі як налагодження дружніх стосунків (навантаження по першому фактору – 0,55; по четвертому – 0,51), підтримувати дружні зв'язки (0,55; 0,53), допомагати іншим (0,69; 0,45), підтримка дружніх взаємостосунків (0,51; 0,43).

На малюнку 5.5. зображено також фрагменти імпліцитної теорії командної інтеракції досліджуваної (графічна візуалізація взаємозв'язків між першим та другим ортогональними факторами ($r=0,12$) з використанням процедури «біпловт»), що демонструють ціннісність самодетермінації (згори ліворуч) та професійної надійності (знизу ліворуч). Так, перший із представлених факторів тісно прямо пов'язаний із ролями Я (1,41), Справжній командний гравець (0,92) та Лідер команди (1); на протилежному боці фактора знаходяться такі ролі: Людина, що заважає мені працювати (-1,79), Людина, що не на своєму місці в команді (-2,81), Людина, якій не можна довіряти (-0,98) та Людина, що гальмує моє особисте зростання (-1,36). Змістова опозиція задається цінністю ефективного виконання діяльності (0,87), обов'язків (0,83), досягнення якісного результату (0,74) – для перших, та байдужим ставленням до своїх обов'язків (-0,77), виявленням невдоволення до інших (-0,79), здатністю підставити іншого, щоб виділитися (-0,92) – для других. Другий однополюсний фактор демонструє важливість самодетермінованої праці (досягнення власних цілей – 0,91; працювати самостійно – 0,88; працювати без чужих вказівок – 0,75) для самої досліджуваної (Я – 0,78), а також ролей – Людина, яка на своєму місці в команді (1,1), Людина, якій я можу довіряти (0,99), Людина, яка сприяє продуктивності моєї праці (0,85).

Структурно-змістова специфіка імпліцитних теорій командних взаємин відбиває, з одного боку, суб'єктивну ціннісність праці та стосунків у команді, з іншого – ціннісну складність сприймання колег, їхньої поведінки та вчинків у рольовому просторі командної інтеракції.

ЗВ'ЯЗОК ЗМІСТОВОЇ СПЕЦИФІКИ ТА СТРУКТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІМПЛІЦИТНИХ ТЕОРІЙ КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ

Зв'язок змісту та структури

Статистично значимий зв'язок між структурною організацією та змістом імпліцитних теорій командної інтеракції вказує на зумовленість складності сприйняття та оцінки командних взаємин їхнім змістом.

Існує певна закономірність зв'язку змістової специфіки та структурних особливостей імпліцитних теорій командної інтеракції, на що вказують результати математико-статистичного аналізу відмінностей у структурній будові імпліцитних теорій при наявності тієї чи іншої змістової домінанти (за U-критерієм Манна-Уїтні) унаочнені в таблиці 5.3.

Так, високодиференційовані імпліцитні теорії мають фасилітативні ($U = 2132$; $p \leq 0,05$), нормативні ($U = 1790$; $p \leq 0,05$), колегіальні ($U = 2951$; $p = 0,057$), компетентнісні ($U = 2978$; $p \leq 0,05$) та надійнісні ($U = 3491$; $p \leq 0,05$) змістові домінанти. Йдеться про те, що особи, які вбачають сутність командної діяльності у сприянні праці інших, дотриманні морально-етичних норм спілкування та взаємин, а також колегіальності у прийнятті та реалізації рішень, професійній компетентності та відповідальному ставленні до процесу діяльності мають більш складні, у сенсі багатовимірності сприймання та оцінки, системи тлумачення командної інтеракції. Така закономірність може бути пояснена необхідністю враховувати значну кількість нюансів і при спробах сприяти продуктивності праці кожного з учасників команди, і за дотримання етично виваженої, неконфліктної, тактової лінії поведінки, і в ході узгодження дій та рішень. Необхідність вчитися, щоб підтримувати високий фаховий рівень та прагнення до високої якості праці – також вимагає багатовимірного сприйняття як самого предмету праці, так і осіб, задіяних у ній.

До значимих наближаються і відмінності між групами учасників дослідження, що мають та не мають у імпліцитних

теоріях змістову домінанту конкурентності ($U = 1170$; $p = 0,053$), так, для перших характерна монолітність параметрів, як їхня одновимірність, недиференційованість у сприйманні та оцінці інших людей.

Таблиця 5.3.
Матриця взаємозв'язків змістових домінант та структури імпліцитних теорій командної інтеракції

Умовні позначення: темним кольором виділені комірки- перехрестя параметрів, що мають статистично значимий зв'язок	Диференційо- ваність	Монолітність	Артикульованість	Фрагментарність	Ієрархізованість	Лінійність
Домінативність						
Кооперативність						
Конкурентність						
Альтруїстичність						
Егоцентрованість						
Фасилітативність						
Комунікативність						
Індивідуалістичність						
Толерантність						
Нормативність						
Афіліативність						
Цілеорієнтованість						
Процесуальність						
Агентивність						
Самодетермінаційність						
Колегіальність						
Демонстраційність						
Компетентність						
Надійність						

Поясненням може бути специфіка самої конкуренції, адже суперництво, змагальництво, протиборство не передбачає потреби у сприйманні інших в усій складності характеру та поведінки, йдеться про один базовий параметр оцінки інших – їхню здатність перемогти чи бути переможеним.

Зауважимо, що фасилітативні ($U = 1614$; $p \leq 0,001$) та колегіальні ($U = 1563$; $p \leq 0,001$) імпліцитні теорії командної праці також є високоартикульованими, такими, де всі параметри взаємопов'язані, що може бути пояснено необхідністю сприймати людей у всій складності їх внутрішнього світу, розуміти причини змін у працездатності, самопочутті, вірі у власні сили, критичності, та іншому, що впливає на ефективність праці та взаємин на її предмет.

Натомість теорії із нормативною ($U = 1000$; ($p \leq 0,001$) змістовою домінантою, навпаки – фрагментарні, такі, що мають змістовно-ізолювані сфери сприймання та оцінки себе та інших. Думається, причини криються саме у однозначності морально-етичних норм, що пов'язують поведінкові прояви з їх оцінкою як допустимих чи ні. Так, грубіянити, конфліктувати, агресивно поводитись чи висловлюватись – є недопустимим із міркувань морально-етичних норм поведінки в команді, а отже, людина, яка так поводить, не може сприйматись як гарний командівець.

Висока артикульованість характерна також для комунікативних ($U = 1306$; $p \leq 0,001$) та кооперативних ($U = 2160$; $p \leq 0,001$) імпліцитних теорій командної інтеракції, адже реалізація активногоспілкування та взаємодії неможлива без усвідомлення складності людської природи, розуміння стану співрозмовника, прогнозування наслідків своїх дій і вчинків.

Домінативні ($U = 593$; $p \leq 0,001$), егоцентровані ($U = 781$; $p \leq 0,001$), індивідуалістичні ($U = 980$; $p \leq 0,001$) та цілеорієнтовані ($U = 1470$; $p \leq 0,001$) імпліцитні теорії, так само, як і нормативні, є фрагментарними. Посферна автономність оцінки та сприймання, характерна для цих теорій, може бути витлумачена каузальною однозначністю змістових домінант, що їх утворюють. Так, цінність домінування над іншими, першості, головування, лідерства; так само, як і власного Его, первинності своїх потреб та прагнень, а також необхідності функціонувати автономно, зберігаючи власні межі, – задає центральну сприйняттево-ціннісну шкалу – відповідність / невідповідність інших моїм вимогам. Що ж до цілеорієнтованих теорій командної інтеракції, то тут такою шкалою є прагнення результату. Саме вона є тим віддиференційовуючим критерієм, що ділить людей на здатних та нездатних до командної праці.

Специфіка імпліцитних теорій командних гравців

Члени реальних команд мають вищі показники за усіма параметрами ціннісної складності, також для командівців характерне домінування окремих змістових типів імпліцитних теорій командної інтерації, що безпосередньо пов'язано із специфікою діяльності, її вимогами щодо перманентної взаємодії та необхідності координувати свої дії з колегами.

Аналіз статистичної значимості зв'язку структурних особливостей імпліцитних теорій командних взаємин із кількістю змістових параметрів та участю в командній діяльності за U-критерієм Манна-Уїтні свідчить про наявність значимих відмінностей між імпліцитними теоріями осіб, які працюють у командах, та тих, хто не має досвіду такої праці.

Високодиференційованими є переважно полізмістові теорії ($U = 1380$; $p \leq 0,001$), такі, що налічують чотири і більше змістових домінант. Такі багатовимірні теорії превалюють у свідомості учасників діючих команд ($U = 1737$; $p \leq 0,001$), що пов'язано, насамперед, із включенням у командні взаємини, знанням та переживанням їх особливостей зсередини, а отже, наявністю особистісно-досвідної основи для розгалуженої категоризації у сприйманні колег та їхніх вчинків. Також для командівців ($U = 2681$; $p \leq 0,05$) характерна вища артикульованість імпліцитних теорій, адже перебування в командному просторі так чи інакше впливає на системність уявлень про спільну працю та взаємини.

Статистично-значимим (за показниками критерію χ^2) є й переважання ряду змістових домінант у структурі імпліцитних теорій учасників команд. Йдеться про кооперативні ($\chi^2 = 3,76$; $p \leq 0,05$), фасилітативні ($\chi^2 = 27,35$; $p \leq 0,001$), цілеорієнтовані ($\chi^2 = 11,17$; $p \leq 0,01$), агентивні ($\chi^2 = 5,86$; $p \leq 0,05$), колегіальні ($\chi^2 = 9,19$; $p \leq 0,01$), компетентнісні ($\chi^2 = 10,32$; $p \leq 0,01$) та надійнісні ($\chi^2 = 7,3$; $p \leq 0,01$) типи імпліцитних теорій командної інтерації.

Перелічене зумовлено самим контекстом командної праці, її вимогами та особливостями організації, адже консолідована спільність діяльності, орієнтація на командну задачу, позитивна синергія, а також діяльнісна компетентність є істотними

ознаками, такими, що вирізняють команди серед інших груп. Примітно, що ці ж типи імпліцитних теорій (окрім фасилітативного та агентивного) мають найбільшу частоту, як загалом по вибірці, так і окремо для тих осіб, які не працюють в командах, що свідчить про присутність певного образу командної інтеракції у масовій свідомості. Що ж до виключених домінант, то і фасилітація, і агентивність потребують досвідного переживання, включення в контекст командної праці.

Статистично значимі зв'язки між структурною організацією та змістовими домінантами імпліцитних теорій командної інтеракції вказують на взаємозалежність складності сприймання та його змісту. Так, імпліцитні теорії, що змістовно передбачають необхідність враховувати особистісні риси інших людей, прогнозувати вчинки, а також зіставляти їх із певними морально-етичними нормами, так само, як і теорії, що вимагають такого ж багатовимірного сприймання діяльності – високодиференційовані. Складні, в сенсі внутрішньої артикуляції ціннісних параметрів, ті імпліцитні теорії, в яких присутня необхідність поставити себе на місце іншої людини, знайти взаєморозуміння, певним чином вплинути на її настрій, працездатність, бажання спілкуватись і взаємодіяти.

Між структурою та змістом імпліцитних теорій командної інтеракції існують статистично значимі зв'язки. Складність сприймання пов'язана з необхідністю зіставлення параметрів оцінки у континуумі «Я – Інший». Структурна простота притаманна імпліцитним теоріям із «Я-центрованим» полюсом, за якого немає потреби враховувати потреби інших людей.

Частина VI. ЦІННІСНО-РОЛЬОВА КАРТОГРАФІЯ У МОДЕЛЮВАННІ КОМАНДНИХ ВЗАЄМИН

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕКОНСТРУКЦІЇ МІЖСУБ'ЄКТНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ В КОМАНДАХ

Реконструкція міжсуб'єктної інтеракції

Інтеракція в командах твориться усіма її учасниками. Життєві цінності кожного задають координати суб'єктивного осмислення командних взаємин, лежать в основі рольової самопрезентації та взаємодії. Ціннісно-рольовий простір командної інтеракції є водночас простором інтерсуб'єктної подієво-вчинкової співтворчості та одним із просторів життєвого світу кожного зі співтворців. Саме через творення, представлення та розгортання в життєвих світах своїх учасників, простір командної інтеракції не може аналізуватись за їхніми межами. Таким чином, реконструкція та зведення до спільного знаменника імпліцитних теорій міжсуб'єктної інтеракцій членів команди, в їх ціннісно-рольовій сутності, видається продуктивним шляхом аналізу інтерпросторовості командних взаємин. Головний акцент такого аналізу – пошук сфер ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції, спільного і відмінного у ціннісному сприйманні та інтерпретації командних ролей, їх зіставленні з поведінкою членів команди, пошук ціннісно-конгруентних осіб.

Дослідження міжособистісної конгруентності. В аналізі міжособистісної конгруентності виокремлюються два напрямки – зіставлення характеристик за результатами даних індивідуального опитування чи шкалювання та моделювання інтерсуб'єктного простору групи.

У першому випадку графічна реконструкція полягає в накладанні особистісних профілів, як, наприклад, при застосуванні тесту інтерперсональної поведінки Т. Лірі [396], тесту сильних сторін Е. Портера [424], Шкали термінальних та інструментальних цінностей М. Рокіча [427], чи будь-якої іншої індивідуально-зорієнтованої методики. За зручності аналізу міжособистісної (в тому числі, ціннісної) конгруентності окремих осіб при використанні такого підходу є ціла низка

складнощів, пов'язана зі спробами реконструкції міжособистісного простору усєї команди. Зокрема, є труднощі у відображенні розподілу учасників групи за певним критерієм (симпатією, ціннісним ставленням, мотивацією, особливостями перцепції тощо), також важко реконструювати групове сприймання, ставлення, інтерпретацію тих або інших ситуацій, феноменів, подій.

Соціометричний аналіз міжособистісної інтеракції.

Класикою в моделюванні міжособистісного простору є соціометрична методика Я. Морено [188], в результаті застосування якої дослідник має змогу реконструювати структуру групових взаємин у вигляді спеціальної графічної мапи – соціограми, яка відбиває розподіл учасників групи на базі певного критерію. У модифікаціях методики дещо видозмінюється процедура опитування та соціометричні критерії. Окрім моренівських емоційних симпатій та антипатій до аналізу залучається референтність учасників групи (К.В. Щедрина [293]), безпосередні мотиви вибору (Ю.А. Коломейцев [136], Я.Л. Коломинський [137]), ціннісна близькість (Н.І. Шевандрін [286]) тощо.

Теоретико-методологічні засади соціометрії, розроблені Я. Морено, у короткому переліку тез систематизує Р.О. Золотовицький. Серед іншого автор робить висновок про природу реальності; можливості соціометрії у її дослідженні, та власне предмет цього дослідження: «Реальність будь-якої людини завжди суб'єктивна, з таких реальностей складається соціальна реальність...» [114, с. 261]; «соціометричний метод – це ситуативний інструмент, ... оскільки він працює з унікальною і неповторною ситуацією...» [114, с. 261]; «вибір – це завжди емоційно-чуттєвий канал, яким між людьми передається будь-який людський зміст: знання, енергія, цінності, вірування...» [114, с. 262].

Помітимо співзвучність згаданих тез із концептуальними ідеями про природу та організацію життєвого світу особистості Ф.Ю. Василюка [49], Д.О. Леонтьєва [162], Т.М. Титаренко [258], П.П. Горностая [75], які, власне, лягли в основу авторської теоретичної моделі ціннісно-рольової інтеракції в командах.

Йдеться про автентичність простору командної інтеракції, його представленість в життєвих світах кожного з учасників, та перманентне існування і творення в інтерпросторовості командних взаємин.

Зауважимо, що попри активне використання у дослідницькій практиці самого методу, велася критика його теоретичних засад, йшлося про «ненауковість» та утопічність теоретичних ідей, зокрема, ставилась під сумнів наявність феномену «теле» (В.О. Ядов [301], Л. Десев [89]), який, власне, і розглядався Я. Морено як передумова і основа соціометричного вибору в ситуації міжособистісної інтеракції. Натомість П.П. Горностаї, [78; 79] в межах авторської рольової теорії особистості, доводить правомірність поняття, згадуючи про експериментальні підтвердження існування «теле» та включає його в феноменологічний простір групового несвідомого, зауважуючи на особливій вираженості останнього в командах.

Щодо інших обмежень соціометрії, зокрема ризиків суб'єктивізму в аналізі та складнощів математичної обробки і графічної візуалізації, їхнє часткове чи повне подолання стало можливим за використання спеціальних комп'ютерних програм, що автоматизують процес дослідження та надають широкі можливості візуалізації даних, зокрема йдеться про програму координатно-соціограмного аналізу колективу «Соціометрія»¹⁰, програму для проведення соціометричного дослідження SociometryPlus¹¹, програму для автоматизації розрахунку соціометричних даних SociometryPro¹², та інші подібні.

Командна соціокартографія як інструмент аналізу взаємин. Закиди щодо відносної поверховості аналізу, монокритеріальності, неможливості визначення мотивації та інших причин розвитку й руйнування взаємин у групах були зняті з застосуванням досягнень теорії та практики соціальних мереж, а також соціокартографії (картографії соціальних процесів). Міждисциплінарні за суттю, ці підходи виходять із

¹⁰ © Академія інформаційних технологій

¹¹ © Onlime, Ltd

¹² © LeDiS Group

тези про мережеву організацію людського життя, як системи мікро-, мезо- та макро-інтерацій на рівнях: від індивіда – до держав і етносів, та використовують можливості комп'ютерного моделювання взаємозв'язків різного типу. Так, для безпосереднього аналізу простору командних взаємин дослідницьким колективом під керівництвом Р. Бахбуха [313; 314] було розроблено динамічну соціометрію, або командну соціографію¹³. Створена для потреб командотворення в армії та валідизована в ході експериментів-симуляцій командної діяльності космічних експедицій, сьогодні командна соціографія широко використовується з метою виявлення внутрішньої системи команд із різних сфер¹⁴. Унікальність методики, на думку розробників, полягає в можливостях використання широкого спектру методів збору інформації з її подальшою інтеграцією та візуалізацією. Так, дані різної структури та типу, зокрема психологічних тестів, експертного оцінювання, аналізу аудіо- та відеозаписів, спостереження, інтерв'ю тощо заводяться в комп'ютерну програму, що кодує їх у нечіткі множини та агрегує між собою. На виході дослідники отримують візуалізації командної структури у вигляді своєрідних топографічних мап, на яких кольором позначена значимість аналізованих показників (визначається на базі аналізу оцінок та рангів), а відстань між точками відображує міжособистісну близькість / віддаленість за ними (визначається на основі аналізу кореляційних зв'язків).

У такий спосіб, у результаті командної соціографії отримується зведена та усереднена на основі широкого спектру діагностичних показників карта командних інтерацій. Р. Бахбух зауважує, що ризики усереднення даних знімаються через фіксацію суперечливих результатів в додатках до дослідницького звіту, так само як і якісні характеристики, що не піддаються квантифікації та шкалюванню [314].

Загалом, такий підхід може бути виправданий за агрегації даних, що отримуються в результаті їх збору інструментами,

¹³ *Team Sociomapping*

розробленими в одних, або близьких теоретико-методологічних межах, а також за монокритеріальної соціографії, наприклад, за аналізу лише ціннісної близькості членів команди. Інакше, хоча автори і наголошують на мультидіагностичності інструменту, існує занадто високий ризик безладного еклектизму та втрати конструктивної валідності. Можливий і мультидіагностичний варіант, однак для кожного діагностичного критерію має реконструюватись окрема соціальна карта.

Топографія взаємин за К. Левіном. Базуючись на теорії нечітких множин та математичній топології, командна соціографія має багато близького з графічним моделюванням взаємин членів групи К. Левіна [154]. Аналізуючи групову динаміку, дослідник виходив із положень авторської теорії поля та її ключової концепції – концепції життєвого простору. Йшлося про те, що всі групові події розгортаються на тлі життєвих просторів учасників групи, які, в свою чергу, динамічні та полівалентні. Власне, динаміку та зосередження сил, що впливають на життєвий простір кожного учасника групової взаємодії, К. Левін візуалізував за допомогою топографічних та гомологічних схем: «...топология є прекрасним інструментом, за допомогою якого можна визначити модель життєвого простору індивіда та означити, яку позицію у відношенні один до одного займають у цьому життєвому просторі різні області активності, інші люди, або групи людей» [155, с. 202].

Системність теорії, її сильні теоретико-методологічні засади та чітка логіка каузальностей доводять продуктивність підходу К. Левіна у моделюванні та прогнозуванні тенденцій розвитку міжособистісних взаємин. Прогностичність зосереджена в реконструкції соціальної інтеракції у життєвому просторі її учасників, врахуванні регуляційної сили не лише зовнішніх, а і внутрішніх, зокрема, мотиваційних сил. Графічні ж репрезентації взаємин на топологічних діаграмах К. Левіна не мають під собою нормалізованого числового апарату і є своєрідним відбитком логічної структури взаємин, а не їх реконструкцією на базі математично виміряного діагностичного критерію.

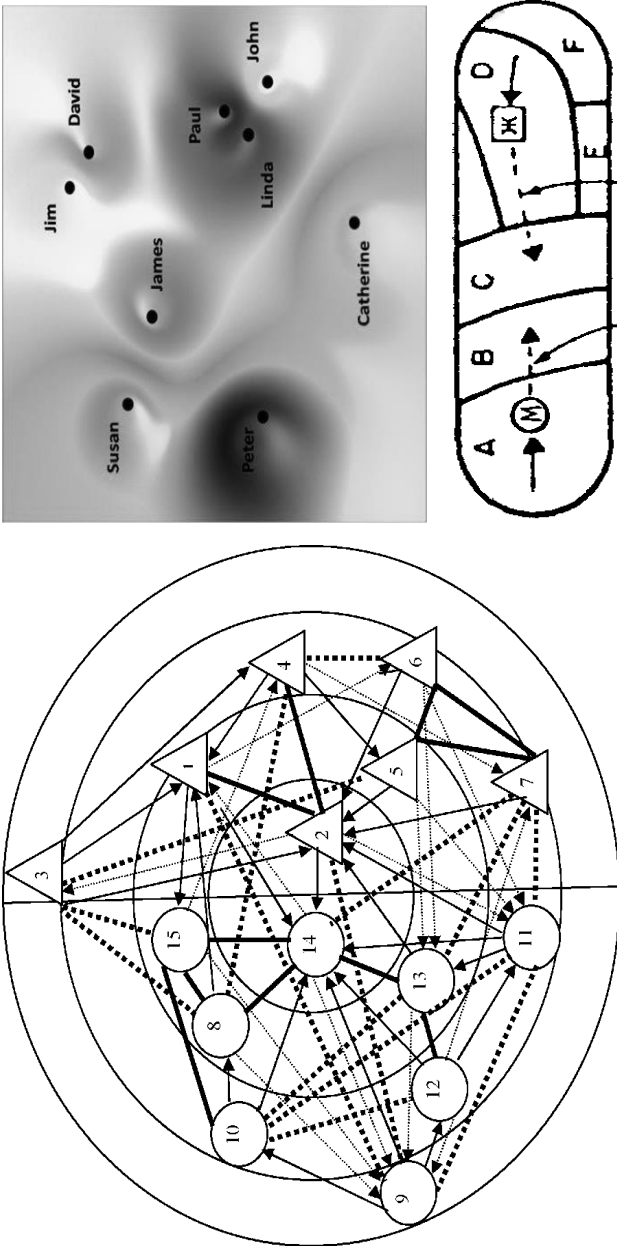
Зіставлення методик експлікації командних взаємин.

Якщо в соціометричному дослідженні важко експлікувати та описати причини міжособистісного вибору, то командна соціографія, за якої попередньо досліджені причини відстані у взаєминах є основою графічного моделювання, насправді втрачає на усередненні параметрів та не має під собою ґрунтовних теоретичних засад. Що ж до топографічно-векторних діаграм К. Левіна – вони є, радше, орієнтовними моделями взаємин, ніж їх математико-графічною реконструкцією.

Кожна з описаних процедур аналізу та візуалізації простору міжособистісних взаємин має свої переваги, втім, як і діапазон придатності, що задається обмеженнями використання та, власне, відстежується в ході порівняння графічних візуалізацій міжособистісних взаємин (малюнок 6.1.).

Соціограма Я. Морено демонструє систему міжособистісних виборів кожного учасника групи за певним критерієм та, відповідно, його соціометричний статус у сфері дії критерію; соціокарта Р. Бахбуха відбиває близькість членів команди за певним діагностичним параметром або їх сукупністю, а також інтенсивність цього параметру для кожного; топографічна діаграма К. Левіна моделює життєвий простір людини, його сфери, результуючі сили та представленість у ньому інших людей.

Жодна із запропонованих схем не дає можливості реконструювати інтеракцію у командах в контексті її авторської ціннісно-рольової моделі з фокусуванням на життєвих світах учасників. Так, в соціометрії, навіть за формулювання соціометричного критерію в термінах ціннісної кон'юнкції або рольової конвергентності, неможливо відобразити ціннісний зміст ролей ні в життєвому світі конкретного учасника групи, ні побудувати командний ціннісний простір певної ролі. Щодо соціографії, то в ході побудови соціокарт втрачається світоцентрованість аналізу та можливість якісного відбиття відмінностей ціннісного сприймання між учасниками. Топографічне моделювання за К. Левінін – найближче у методологічному сенсі, однак воно не передбачає стандартизованої процедури виміру та унаочнення даних.



Малюнок 6.1. Приклади графічних моделей міжособистісної взаємодії: соціограма за Я. Морено (ліворуч); соціокарта за Р. Бахбухом (праворуч згори); топологічна діаграма К. Левіна (праворуч знизу)

Побудова ціннісно-рольових мап команд

Моделювання ціннісно-рольового простору командних взаємин, у всій складності його репрезентації, можливе за застосування психосемантичного підходу при індивідуально зорієнтованому зборі даних та використанні багатомірної статистики в їх аналізі, узагальненні та графічному унаочненні.

Психосемантичне моделювання інтеракції в командах.

Психосемантичний піхід, розроблений із метою аналізу та моделювання індивідуальної свідомості (О.Ю. Артемьева [13], В.Ф. Петренко [213], О.Г. Шмельов [290]) також допускає дослідження, предмет якого формулюється у категоріях групової, суспільної, масової свідомості та передбачає реконструкцію зведеної для значної кількості носіїв семантики. Семантичні простори міжетнічного сприймання (В.Ф. Петренко з колегами [225]); стереотипів соціальної поведінки (В.С. Собкин, А.Г. Шмелев [246]); «правильного» та «неправильного» світу (О.В. Улибіна [265]) тощо будуються шляхом зведення індивідуальних матриць у групову, з її подальшим математичним моделюванням на основі багатомірної статистики.

У цьому контексті постає питання: чи можна вважати імпліцитними теоріями командної інтеракції узагальнені дані по групі та, власне, як методологічно коректно здійснювати такі узагальнення? І хоча більшість психологічних досліджень імпліцитних уявлень містять такі генералізації, – залишається відкритим питання: чи не втрачається при такому аналізі власне імпліцитність, як приналежність конкретній людині?

Першодослідники імпліцитних теорій Дж. Брунер та Р. Тагіурі [329] розуміли свій предмет як «індивідуально-особистісні еталони сприймання дійсності», однак узагальнювали дані, формулюючи висновки про імпліцитні теорії особистості осіб, що не мають спеціальної психологічної освіти. Інші автори також, не заперечуючи суб'єктної природи імпліцитних уявлень, пишуть, наприклад, про «імпліцитні теорії організаційної влади менеджерів» (П. Коллеман [338]), «імпліцитні теорії матерів щодо ранньої дитячої грамотності»

(Б. де Баріш, Дж. Бендер та М. Булл [343]), «імплицитні теорії професійного Я психологів» (В.М. Просєкова [224]) тощо. У такий спосіб здійснюється пошук тих інваріантів людської свідомості, які є спільними для представників однієї професії, роду діяльності, віку, соціальної страти тощо; тих, що визначають поведінку, особливості прийняття рішень, регулюють перцептивні процеси. Так, П. Коллеман [338] доводить, що переважання в імплицитних теоріях конкурентних чи кооперативних переконань визначає специфіку делегування повноважень та прийняття інших управлінських рішень менеджерами. Таким чином, потреба в узагальненні дослідницьких даних продиктована самою логікою наукового знання, його індуктивно-дедуктивною природою.

Суперечність між суб'єктивною приналежністю імплицитних уявлень та дослідницькими потребами в узагальненні даних може бути вирішена і через аналіз структури свідомості. Зіпременося на ідеї О.М. Леонтєєва [163], який у структурі психічного образу виокремлює як надіндивідуальні, загальнокультурні компоненти, виражені у формі значень, так і такі, що не мають позасуб'єктного існування, а є здобутком унікального і неповторного досвіду кожної конкретної людини – особистісні смисли. Останні є суб'єктивними утвореннями, і жодні генералізації тут неможливі. Реконструкція особистісних смислів, за О.М. Леонтєєвим, передбачає ідеографічний аналіз індивідуальної свідомості, необхідний, наприклад, в контексті психологічної допомоги. Зауважимо, що і Дж. Келлі розробляв свою теорію та метод особистісних конструктів саме для задоволення потреб аналізу індивідуальної історії клієнтів психотерапевтичної практики. Можливість узагальнення несуть у собі значення, як складові суспільної свідомості, закріплені у певній знаковій системі. Таку думку висловлює і О.В. Улибіна, зауважуючи, що в якійсь своїй частині імплицитні теорії мають індивідуальний характер, а в якійсь – відображують накопичений культурно-історичний досвід, закріплений у структурі мови, в дискурсі [265].

Таким чином виокремлюються два методологічних напрямки при вивченні імплицитних теорій: ідеографічний, як аналіз змістів індивідуальної свідомості без їх подальшої

генералізації, та номотетичний, за якого на базі узагальнення індивідуальних даних встановлюються закономірності групової свідомості.

У контексті аналізу командної інтеракції йдеться про інтерсуб'єктну імпліцитність – своєрідні системи тлумачень спільної діяльності та взаємин, що розгортаються в інтерпросторовості командної взаємодії. Інтерсуб'єктні імпліцитні теорії мають не один, а кілька фокусів суб'єктивного осмислення командних взаємин у їхньому рольовому розмаїтті, власне, йдеться про сукупність ціннісних параметрів (за кількістю учасників інтеракції), частина з яких є змістовно близькими для окремих осіб, частина – унікальними, притаманними лише одному конкретному учаснику взаємодії.

У такий спосіб командний простір ціннісно-рольової інтеракції може бути реконструйованим за допомогою психосемантичного інструментарію у вигляді ціннісно-рольових семантичних просторів, на яких, крім ціннісно-рольової імпліцитності кожного учасника, відбиватимуться площини ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції окремих командних ролей та конкретних членів команди у їх сприйманні учасниками групи, а також рольове навантаження кожної командної цінності.

Ціннісно-рольова картографія міжсуб'єктної інтеракції. Основна мета ціннісно-рольової картографії міжсуб'єктної інтеракції в командах полягає в графічному унаочненні індивідуальної імпліцитності командних взаємин у загальному просторі, що, в свою чергу, сприяє порівняльному аналізу суб'єктивного ціннісного змісту командних ролей, виокремлення зон ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції між членами команди.

Процедура ціннісно-рольової картографії є частково стандартизованим психосемантичним інструментом аналізу командних взаємин у їх ціннісно-рольовій сутності. За логікою психосемантичного дослідження [69] реконструкція командних взаємин здійснюється через збір семантичного матеріалу з подальшою кількісною обробкою даних та їх математичним моделюванням.

Сама процедура дослідження здійснюється у три послідовних кроки: введення у дослідницький процес, рефлексія цінностей у рольовому просторі команди, реконструкція та інтерпретація семантичних просторів.

На першому етапі учасникам пояснюється мета та завдання роботи з акцентом на пошуку ціннісно близьких осіб, що зможуть ефективно взаємодіяти в ході розв'язання командних задач, вказується на відсутність атестаційного компоненту (аналізується ціннісно-рольова близькість, а не компетенції чи інтелект), зауважуються можливості реорганізації праці на засадах міжособистісної прийнятності та гармонізації взаємин. Наступний крок – заповнення оціночної матриці (малюнок 6.2.), уніфіковану у частині переліку ціннісних конструктів та командних ролей: «Перед Вами у комірках за вертикаллю набір командних ролей, до якого доданий елемент «Я», а також імена реальних членів вашої команди. Оцініть кожну з ролей за кожною із позицій, що прописані в комірках за горизонталлю. Користуйтеся 10-ти бальною шкалою».

У таблиці 6.1. відображено ціннісні конструкти, що увійшли до дослідницького бланку ціннісно-рольової картографії у зіставленні з змістовими домінантами імпліцитних теорій командних взаємин.

Уніфікація ціннісних конструктів здійснювалася на базі та з урахуванням результатів попереднього дослідження імпліцитних теорій командних взаємин. Кожен із конструктів формулювався на основі однієї зі змістових домінант суб'єктивної імпліцитності, що фіксує ціннісне ставлення до діяльності або взаємин. Власне, формулювання здійснювалось у дієслівній формі, що відбиває регуляційно-ціннісну сутність домінанти. Наприклад, якщо конкурентність, як ціннісно-змістова домінанта, що може входити до складу імпліцитних теорій командних взаємин, передбачає суб'єктивну ціннісність суперництва, змагання, протиборства, конкуренції, то ціннісний конструкт, сформульований з метою відбиття її регуляційної сутності, звучатиме так: «конкурує, змагається, доводить свою кращість».

Щодо переліку елементів (об'єктів ціннісного шкалювання), то, як і в базовому дослідженні індивідуальних

імпліцитних теорій командних взаємин, до нього увійшли ролі, що відбивають істотні ознаки команди. Задля послаблення дії феноменів соціальної бажаності та у зв'язку з тим, що окрім стандартного переліку ролей за ціннісними конструктами шкалюється елемент «Я», а також оцінюються реальні учасники команди, чії імена підставляються на місце елементів «реальний член команди», в дослідження були взяті лише ролі позитивного змісту – лідер команди, командний гравець, людина, з якою співпрацюється якнайкраще, людина, що сприяє продуктивності моєї праці, людина, яка «на своєму місці» в команді, людина, якій я можу довіряти, людина, чия думка для мене важлива, приємна людина, людина, яка сприяє моему зростанню.

Таблиця 6.1.

Зіставлення змістових домінант імпліцитних теорій командних взаємин із ціннісними конструктами, що увійшли до бланку ціннісно-рольової картографії

Змістові домінанти імпліцитних теорій		Ціннісні конструкти, що входять до бланку ціннісно-рольової картографії
Ціннісна орієнтація на стосунки	домінативність	прагне першості, вирішального слова
	кооперативність	рачується з іншими, шукає компромісу
	конкурентність	конкурує, доводить свою кращість
	альтруїстичність	піклується про потреби та інтереси інших
	егоцентрованість	на перше місце ставить власні інтереси
	фасилітативність	надихає, поліпшує загальну атмосферу
	комунікативність	активно спілкується, товаришує
	індивідуалістичність	розділяє професійне і особисте
	толерантність	толерантно ставиться до інших
	нормативність	дотримується етики спілкування
Ціннісна орієнтація на діяльність	афіліативність	орієнтується на думку та авторитет інших
	цілеорієнтованість	ставить чіткі цілі та прагне їх досягнення
	процесуальність	захоплюється діяльністю, живе нею
	агентивність	скеровує діяльність, тримає руку на пульсі
	самодетермінаційність	прагне самодетермінації та творчості
	колегіальність	вміє співпрацювати, йти у зв'язці
	демонстраційність	демонструє власні досягнення
компетентність	орієнтується на найвищі стандарти фаху	
надійність	рачується з іншими, шукає компромісу	

Реконструкція та інтерпретація реконструйованих семантичних просторів командної інтеракції здійснюється на базі зведення отриманих даних у групові матриці з їх подальшою факторизацією методом головних компонент (з використанням процедури «біплат») у програмі Statistica. Загалом, в ході ціннісно-рольової картографії отримуються ціннісні карти командних ролей (на базі факторизації матриць ціннісного шкалювання кожної командної ролі, всього 10 матриць за кількістю ролей); ціннісні карти оцінок та самооцінок (на базі факторизації матриць ціннісної само- та групової оцінки кожного учасника команди); ціннісна карта самооцінок (на базі факторизації матриці самооцінок).

Зведені матриці усереднених даних не аналізуються через втрату психологічної, феноменологічної сутності досліджуваних феноменів, адже факторна реконструкція усереднених даних шкалювання ролей за ціннісними конструктами не демонструє ціннісно-рольову інтеракцію в команді зі збереженням індивідуальної імпліцитності, а лише провокує нівеляцію індивідуальних оцінок.

Для аналізу береться загальна дисперсія за кожним фактором, частка якої вказує на значимість певного ціннісного змісту в характеристиці ролі та конкретної людини для учасників команди; факторні навантаження, що інтерпретуються, як вага певних ціннісних конструктів в характеристиці ролі та конкретної людини, їхня валентність, що вказує на змістові протиставлення в оцінці та сприйманні; а також зв'язок елементів із факторами, показники яких свідчать про тяжіння членів команди до оцінки ролі чи колег на основі тих чи інших ціннісних конструктів. Власне, графічна реконструкція, як розташування в просторі карти ціннісних конструктів та авторів оцінки, унаочнює їхню близькість / віддаленість (кон'юнкцію / диз'юнкцію) у сприйманні та параметри, на основі яких ця близькість / віддаленість базується.

Оскільки ціннісні карти реконструюються в площині двох факторів (тривимірні простори – складні для сприймання), а аналізувати необхідно всі фактори зі значним внеском в загальну дисперсію (за критерієм кам'янистого насипу), то

можлива побудова не однієї, а кількох командних ціннісних карт для кожної ролі та кожного члена команди.

Також до аналізу залучаються індивідуальні ціннісно-рольові карти командної інтеракції (на базі факторизації вихідних індивідуальних матриць), що відбивають суб'єктивну імпліцитність командної інтеракції.

Шляхом аналізу інтерпросторовості командних взаємин було обрано реконструкцію та приведення до спільного знаменника імпліцитних теорій міжсуб'єктної інтеракцій. Феноменологічна основа – змістова типологія імпліцитних теорій командної інтеракції. Основний інструмент – ціннісно-рольова картографія.

ЦІННІСНО-РОЛЬОВІ КАРТИ КОМАНД

Ціннісний зміст командних ролей у картографічному просторі

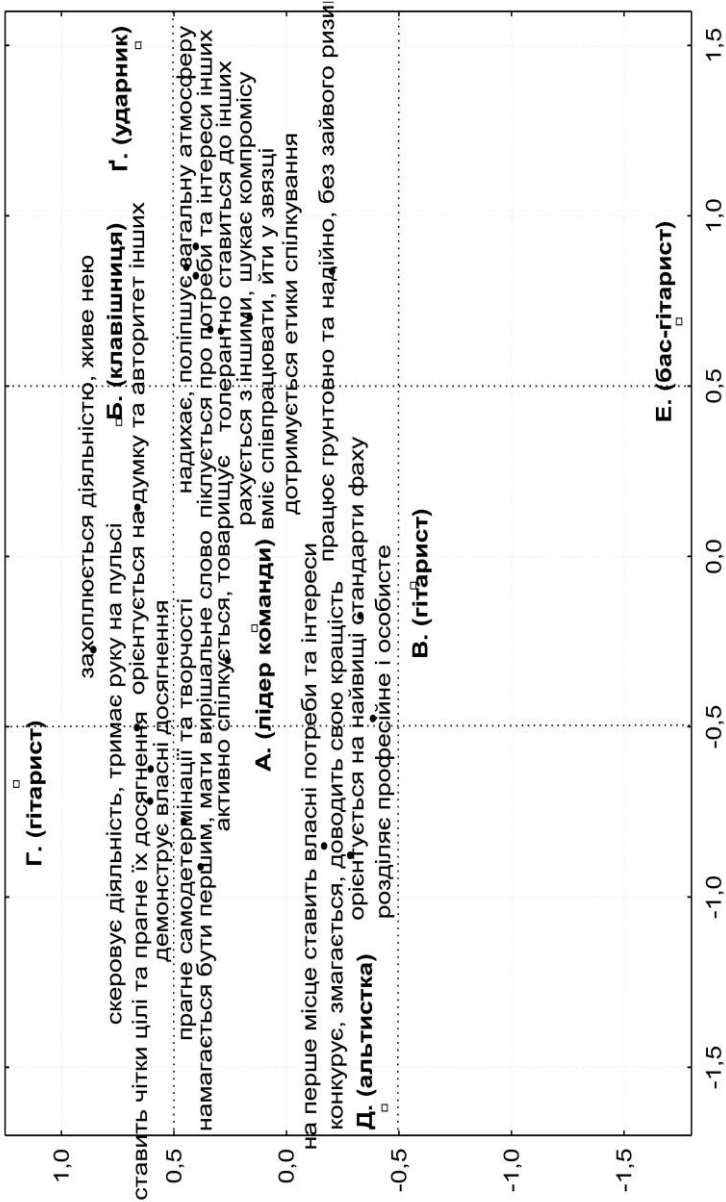
Основне призначення ціннісно-рольової картографії – допомогти досліднику в ідентифікації зон ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції, відправних у розумінні командних дисгармоній.

Ціннісні карти ролей. З метою демонстрації можливостей процедури ціннісно-рольової картографії командних взаємин звернемося до аналізу простору ціннісно-рольової інтеракції команди музичного гурту, що налічує 7 учасників, які знаходяться у командній взаємодії протягом 5 років (незмінний склад команди – 4-ро осіб, серед яких засновниця, солістка та лідерка групи, клавішниця, 2 гітаристи; інші 3-є осіб, що прийшли до гурту на початку 2013 року – музикант ударної секції, альтистка та бас-гітарист). Первинне дослідження проводилось у жовтні 2009 року на етапі створення гурту; повторне – у січні 2013 року, з метою добору нових учасників; остання картографія здійснювалась у квітні 2013, задля гармонізації взаємин у команді. Для демонстраційного аналізу взято дані квітня 2013.

З метою реконструкції ціннісного змісту командних ролей факторизації піддаються матриці ціннісного шкалювання кожної ролі. У результаті факторного моделювання отримується ціннісний простір командної ролі із зазначенням авторства оцінок, що дозволяє виокремити зони ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції членів команди у сприйманні тієї або іншої ролі.

На малюнку. 6.3. зображена командна ціннісна карта ролі «лідер команди» (ролі розподілені у площині перших двох факторів із найбільшим внеском в загальну дисперсію – 47% та 21% відповідно), на якій відбито ціннісну кон'юнкцію / диз'юнкцію у сприйманні лідера команди. Зони кон'юнкції (від найбільшого показника відповідного полюсу до 0,5 (-0,5)) виокремлено пунктиром.

Так, близькими у сприйманні командного лідерства за параметрами, що відбивають важливість діяльності та контролю над нею, є клавішниця (Б.), гітарист (Г.) та ударник (Г.).



Мал. 6.3. Ціннісна карта ролі «лідер команди» музичного гурту

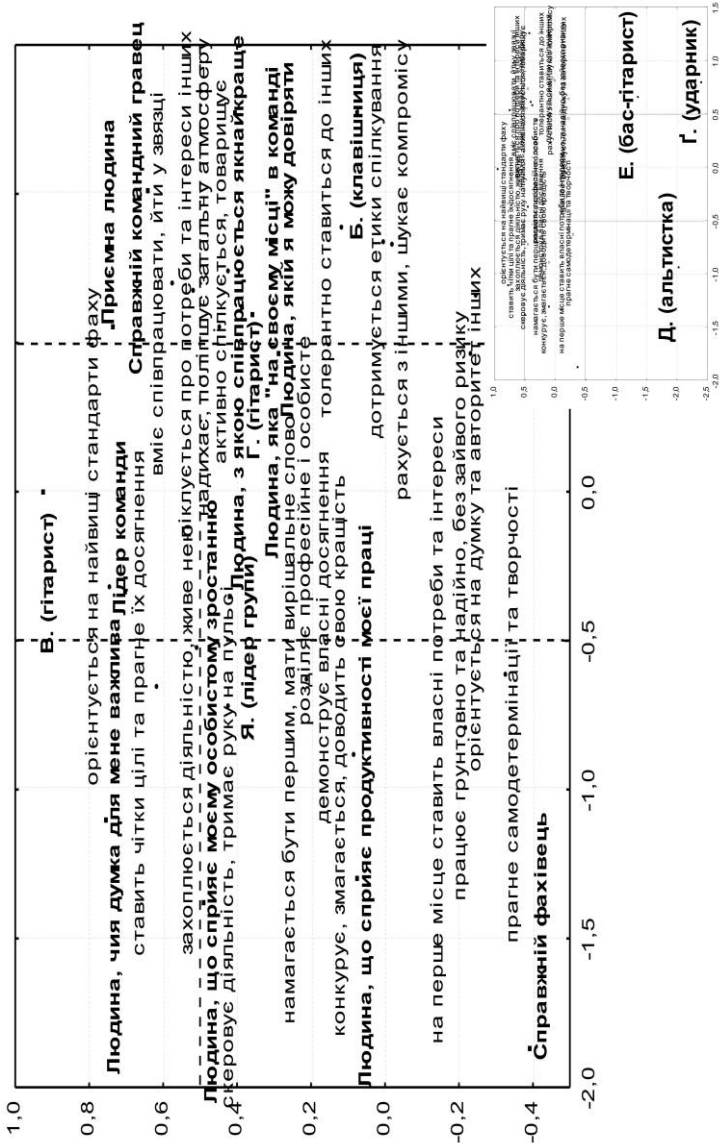
При цьому останній є ціннісно диз'юнктивним до альтистки (Д.) у сприйманні лідера, як конкурентного та егоїстичного, такого, що насамперед орієнтується на стандарти фаху, а не на потреби людей та атмосферу у команді. Власне, лідерка команди (А.) за рефлексією цінності своєї ролі посідає центральне місце на карті та не тяжіє до крайніх для групової перцепції оцінок. Найбільш ціннісно диз'юнктивним у сприйманні групового лідерства за найвагомішими для групи параметрами є бас-гітарист (Е.).

Ціннісно-рольові карти командної інтеракції. Окремо в аналіз вводяться індивідуальні ціннісно-рольові карти командної інтеракції.

На малюнку 6.4. представлено фрагмент ціннісно-рольової карти командної інтеракції лідерки гурту. Праворуч знизу знаходиться уся карта в меншому масштабі. На ній позначено осіб, які, у сприйманні досліджуваної, знаходяться поза ціннісно-рольовим простором команди, це нові члени гурту – альтистка (Д.), ударник (Г.) та бас-гітарист (Е.). Йдеться про незіставність їхніх ціннісних характеристик із характеристиками інших членів команди та базовими командними ролями в свідомості досліджуваної за другим фактором, що пояснює 15% загальної дисперсії. Однополюсний, утворений конструктами, що відбивають цінність спільної діяльності та прагнення до найвищих її результатів, найтісніше пов'язаний із ролями «лідер команди», «людина, чия думка для мене важлива», «справжній командний гравець», «приємна людина», – цей фактор об'єднує у сприйманні лідерки гурту усіх його «старих» членів.

За першим фактором, що пояснює найбільшу частку загальної дисперсії (44%) і є найвагомішим у імпліцитності командної інтеракції лідерки гурту, протиставляються альтистка (Д.) та клавішниця (Б.), гітарист (Г.), ударник (Г.) і бас-гітарист (Е.).

Альтистка (Д.) сприймається як конкурентна, орієнтована на самореалізацію егоцентрована людина, що за рахунок цього сприяє продуктивності праці досліджуваної та її особистісному зростанню. Інші сприймаються як справжні командні гравці, приємні люди, з якими співпрацюється якнайкраще, ціннісно центровані на інтересах команди, толерантні, етичні, спілковані.



Мал. 6.4. Ціннісно-рольова карта командної інтеракції лідерки гурту (А.)

Зауважимо, що собі лідерка гурту приписує конкурентність та інші параметри, за якими сприймає альтистку (Д.). Як і на інших ціннісно-рольових картах, лідерка займає центральні позиції, що свідчить про її ціннісну кон'юнктивність (на основі різних параметрів) до різних членів команди і може інтерпретуватись як інтеграційність, здатність стати на місце кожного, зрозуміти, принаймні, в певній сфері.

Ціннісні карти оцінок та самооцінок

Із метою дослідження міжособистісної перцепції здійснюється реконструкція ціннісних карт оцінок та самооцінок членів команди, а також ціннісних карт самооцінок в груповому просторі. Ціннісно-змістовий аналіз міжособистісного оцінювання дозволяє виокремити параметри, що лежать в основі симпатій та антипатій, впливають на формування ставлень членів команди один до одного.

Ціннісні карти оцінок та самооцінок членів команди.

Ціннісні карти оцінок та самооцінок членів команди будуються на основі факторизації матриць само- та групової оцінки кожного учасника команди.

Для прикладу розглянемо ціннісну карту оцінок та самооцінок лідера групи (А.), представлену на малюнку 6.5. Більшу частину загальної дисперсії перебирають на себе перші два фактори (38% і 29% відповідно), які й об'єднують найвагоміші для команди ціннісні конструкти у сприйманні свого лідера – засновниці та солістки групи. Ціннісно кон'юнктивними у сприйманні лідера є гітарист (В.) та гітарист (Г.), близькими до них, хоча й з меншою вираженістю параметрів ціннісного ставлення, є клавішниця (Б.) та ударник (І.).

Ціннісні конструкти, що об'єднують більшість учасників гурту (усього старого складу та одного новачка) пов'язані зі сприйманням лідерки як активної, конкурентної, центрованої на успіху діяльності та власних досягненнях, і водночас надихаючої, такої, що вміє та прагне співпрацювати. Диз'юнктивними за цими параметрами у сприйманні лідерки гурту є його нові члени – бас-гітарист (Е.) та альтистка (Д.).

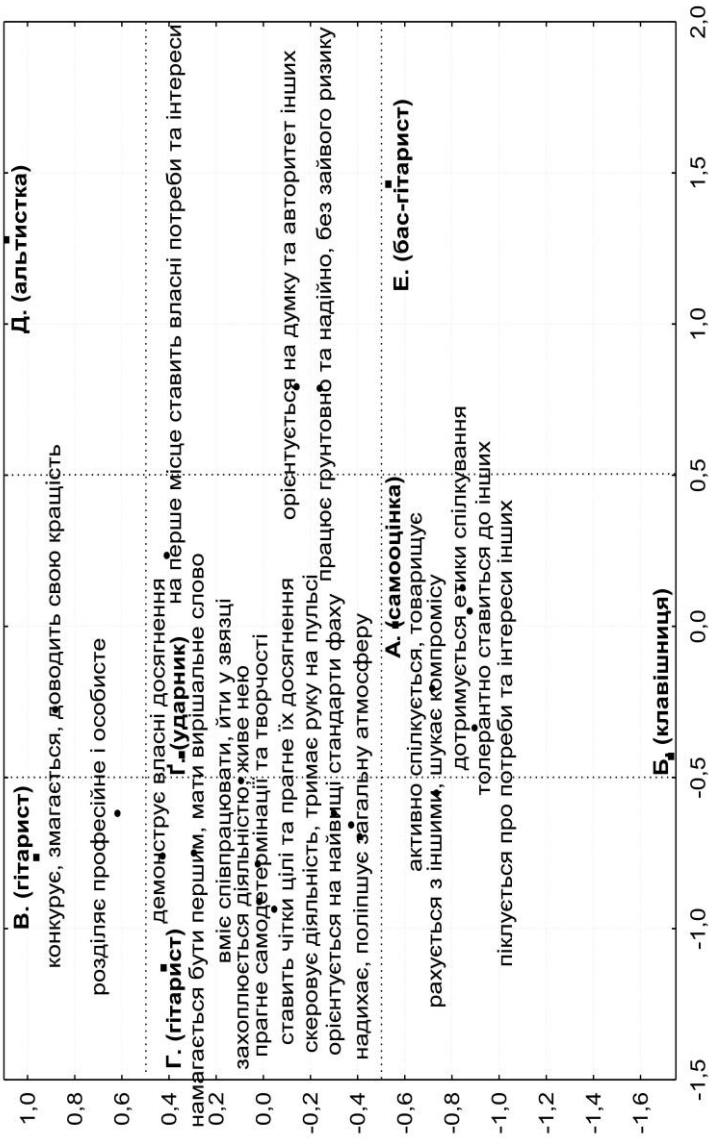


Рис. 6.5. Командна ціннісна карта оцінок та самооцінок лідерки музичного гурту (А.)

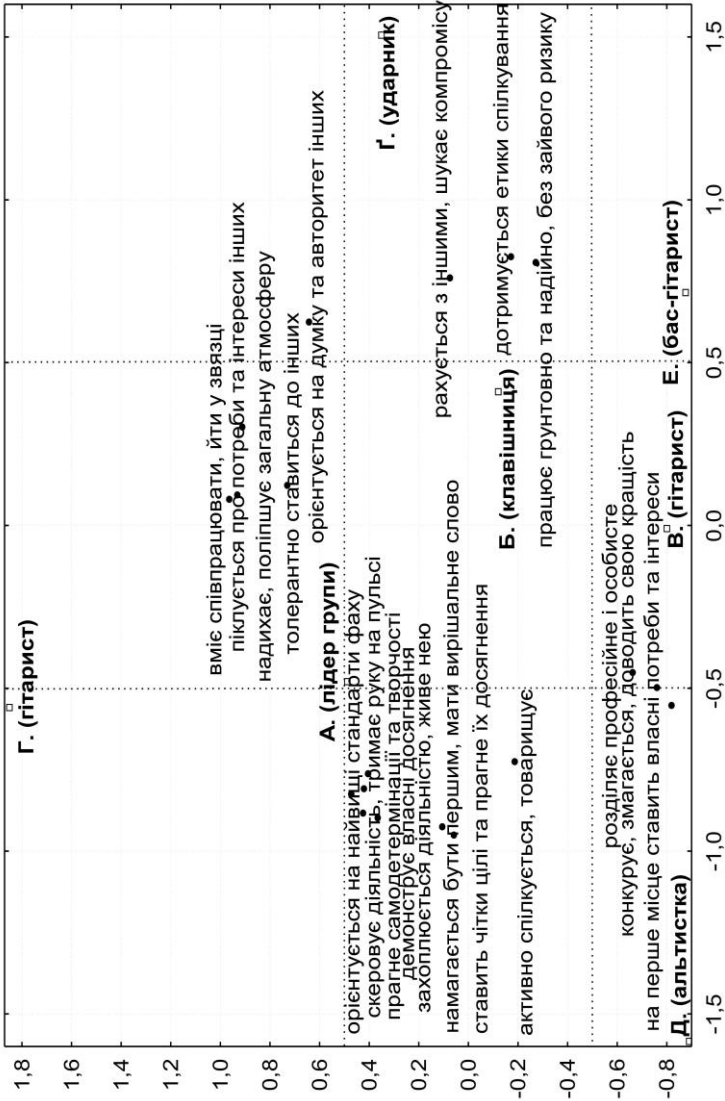
Ціннісно диз'юнктивним у сприймання лідерки гурту за параметрами, пов'язаними із піклуванням про інших, враховуванням їхніх інтересів, дотриманням етики спілкування з одного боку та конкурентністю лідерки і розділенням професійного і особистого – з іншого, є клавішниця (Б.), напротивагу альтистці (Д.) та гітаристу (В.).

Самооцінка лідерки гурту займає центральні позиції на карті та тяжіє до сприймання себе більше як орієнтованої на взаємини, ніж центрованої на досягненнях та діяльності. Ціннісно кон'юнктивною до самооцінки лідерки є її оцінка клавішницею (Б.) – подругою та співзасновницею гурту. Найбільша ціннісна диз'юнкція у сприйманні лідерки гурту притаманна альтистці (Д.) та бас-гітаристу (Е.)

Ціннісні карти самооцінок членів команди. Окремий інтерес представляють ціннісні карти самооцінок, що реконструюються на основі факторизації відповідної матриці. Ролі, представлені в просторі ціннісних конструктів, відбивають ціннісну кон'юнкцію / диз'юнкцію уявлень про себе.

Так, на малюнку 6.6. зображена командна ціннісна карта самооцінок членів музичного гурту. Ролі та цінності реконструйовано у просторі перших двох факторів, що перебирають на себе найбільшу частку загальної дисперсії (47% та 33% відповідно).

Перший фактор відбиває протиставлення цінностей егоцентрованості та командності, колективізму; другий представлений опозицією цінностей ефективної діяльності та безконфліктних взаємин. Ціннісно кон'юнктивними в своїй самооцінці за другим фактором є альтистка (Д.), гітарист (В.) та бас-гітарист (Е.), які приписують собі конкурентність, індивідуалістичність та, власне, егоцентрованість. На протилежному полюсі знаходиться гітарист (Г.), що високо оцінює себе за вмінням співпрацювати, піклуватися про потреби та інтереси інших, надихати, та поліпшувати атмосферу. Диз'юнктивні у самосприйманні за вказаними параметрами гітарист (Г.) та альтистка (Д.) є ціннісно близькими в самооцінці за характеристиками першого фактору: обидва вважають себе орієнтованими на вищі стандарти діяльності, такими, що живуть нею, ставлять та досягають чітких цілей, прагнуть першості.



Мал. 6.6. Командна ціннісна карта самоціночок учасників гурту

Лідерка гурту (А.) займає центральне місце на карті з тяжінням

до самооцінок зі змістом цінностей діяльності та командності.

Отже, ціннісно-рольова картографія, як психосемантична процедура експлікації цінно-рольової сутності командної інтеракції із життєвих світів її учасників, дозволяє реконструювати інтерпросторовість командних взаємин у їх інтерпретаційно-ціннісній кон'юнкції / диз'юнкції.

Зауважимо, що ціннісно-рольові карти є лише своєрідними моделями групової інтеракції. Такі, що базуються на реальних оцінках та відбивають окремі закономірності сприйняття та інтерпретації командних взаємин, вони, все ж таки значно спрощують феномени, які моделюють. Так, на ціннісно-рольових картах відбито лише статистику суб'єктивного осмислення командної інтеракції, йдеться про певний момент у сприйнятті один одного, якому могли передувати події, що зрушили симпатії чи антипатії в той чи інший бік. До того ж, у переліку ціннісних конструктів зауважено лише узагальнені змістові домінанти міжособистого сприймання, що можуть не вичерпувати усіх його нюансів. Отже, за потреби процедура може бути модифікована у переліку ціннісних конструктів або рольового списку.

Важливою та необхідною умовою ефективної взаємодії у командах є ціннісно-рольова узгодженість, як кон'юнкція членів команди у сприйманні та інтерпретації міжособистісної взаємодії. Ціннісно-рольова картографія, як інструмент формування нових команд, добору учасників у існуючі команди та гармонізації взаємин у командах, дозволяє побудувати модель ціннісно-рольової інтеракції в команді; окреслити зони ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції її членів у сфері уявлень про ціннісно-рольову інтеракцію; виокремити параметри, які, власне, і потребують оприявлення, обговорення та узгодження. Основним методичним прийомом ціннісно-рольової картографії є візуалізація та порівняння імпліцитних уявлень окремих учасників, а також аналіз їхнього місця в інтерпросторовості командних взаємин. Обов'язковою процедурою за будь-якої командотворчої мети є виокремлення зон ціннісної кон'юнкції між потенційними та реальними членами групи, задля чого послідовно реконструюються ціннісні карти усіх командних ролей.

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ КОМАНД

Добір персоналу

Одним із механізмів регуляції проблеми командотворення є функціонування системи добору персоналу, як усього комплексу заходів, спрямованих на створення умов ефективного працевлаштування.

Інституції та процедури. В Україні можна виділити кілька інституцій, які стимулюють процеси працевлаштування, забезпечують рекламу вакантних місць, пошук нового персоналу, аналіз його професійної придатності. Насамперед, це приватні та державні служби персоналу, такі, як центри зайнятості чи кадрові агенції, а також HR-відділи при самих організаціях. У країнах Європи, а також в США поширене оприлюднення своєрідних програм формування команд (staff recruitment and selection)¹⁵. У такий спосіб усі провідні компанії, а також коледжі, університети, громадські організації та державні установи пропагують свою політику добору персоналу. До складу таких програм, як правило, входить детальний опис усієї процедури працевлаштування: від специфіки майбутньої діяльності, вимог до кандидатів, їхньої освіти, професійної кваліфікації, досвіду роботи, особистісних якостей, і до прикладів аплікаційних форм та структури первинного інтерв'ю.

Мета, етапність та задачі добору персоналу різняться. Так, окремі дослідники звужують добір персоналу до процедур професійного відбору, пов'язаних із оцінкою придатності кандидатів на вакантні посади. Таке звуження пов'язане не стільки з недооцінкою складності процесу, скільки з семантичним ототожненням згаданих понять.

¹⁵ Прикладами можуть слугувати програми добору персоналу компанії "DTW Designs" (www.dtw.com.au), університету Пердью (www.purdue.edu), Королівського художнього коледжу (www.rca.ac.uk), Комітету охорони здоров'я західного узбережжя США (www.westcoastdnhb.org.nz) тощо.

Термінологічний аналіз проблеми. Як приклад можна навести визначення В.Ю. Ашурко: «Добір персоналу – система послідовних технологічних, методичних і організаційних заходів, спрямованих на виявлення відповідності особистісних і ділових якостей кандидатів вимогам робочого місця» [17, с.15]. На користь пояснення таких звужень проблемою синонімізації близьких за звучанням понять свідчить, наприклад, той факт, що В.Ю. Ашурко активно послуговується ще однією категорією «найм персоналу», яку визначає як «... пошук, добір і відбір персоналу, а також інші, прийняті в організації заходи, пов'язані із залученням персоналу, що завершуються підписанням контракту» [17, с.15].

Зауважимо, що поняття «добір» та «підбір» є синонімічними і в більшості праць вживаються в одному чи близькому значенні. На нашу думку, прямий переклад із російської «підбір персоналу» (рос.: «подбор персонала») є не дуже вдалим, оскільки в українській семантиці слова «підбір» містяться значення «Піднімати що-небудь із землі... Забирати, брати собі що-небудь кинуте» [54, с. 764]; тоді як найближчі значення слова «добирати» – це «Закінчувати брати, збирати», «Вибираючи, знаходити найбільш відповідне... Вибирати і компоновати за певним принципом... Вишукувати все необхідне для якої-небудь мети» [54, с. 229].

Близьким за змістом та обсягом до «добір персоналу» є запозичене з іноземної мови поняття «рекрутинг», що буквально трактується як «набір» або «найм» персоналу. Слово «рекрутинг» – походить від французького «...recruit, recrue» – новобранець; рекрутський набір, новий член (партії, товариства)» [95, с. 52].

Якщо сфокусуватися на працях, в яких вказується на принципову відмінність добору персоналу від, власне, рекрутингу, – то можна говорити про рекрутинг як складову стратегії добору персоналу в конкретну організацію. Так, С.С. Арзамасцев вказує на те, що рекрутинг є діяльністю зі створення умов для заповнення вакансій, яка включає в себе комплекс організаційних заходів, «спрямованих на формування і надання замовнику списку відібраних, у відповідності з

вимогами замовника, кандидатів на певну посаду з метою подальшого прийому на роботу» [12, с. 7]; Є.С. Кривов до основних рекрутингових послуг включає дослідження кадрового ринку, пошук та оцінку персоналу, підготовку резюме та представлення кандидатів [144]. Близької думки дотримуються й інші дослідники, які поряд із рекрутингом (наймом) персоналу у процесі добору виділяють ще й такі процедури, як відсіювання (screening), відбір (selection), розподіл за робочими місцями (placement) (Л. Джоуел [90]). У такому розумінні, рекрутинг має зовнішній, у стосунку до компанії-працедавця, характер, що в свою чергу виносить за його межі ті складові професійного добору, що реалізуються безпосередньо в організації, наприклад, розподіл за робочими місцями, або адаптація нових співробітників.

У своєму найширшому обсязі добір персоналу охоплює всю систему заходів, пов'язаних із пошуком та працевлаштуванням нових співробітників. Сюди включають і аналіз ринку праці, і власне пошук майбутніх працівників, визначення їх професійної кваліфікації та здібностей, прогноз професійної успішності, адаптацію на нових посадах та інше. Так, Т.О. Голядова визначає добір персоналу через «... процес відбору придатних кандидатур на робочі місця, виходячи з резерву кадрів, який є на біржі праці і на підприємстві... Він включає розрахунок потреби в кадрах; моделі робочих місць; професійний добір кадрів; формування резерву кадрів» [66, с. 10]. Розглядати добір персоналу як весь спектр діяльності «... від створення загальної довгострокової стратегії... до поточного плану робіт..., що включає конкретні заходи, методи і строки їх реалізації, а також необхідні ресурси» пропонують М.І. Магура та М.Б. Курбатова [176, с. 70]. Добір персоналу як організаційну стратегію, «... починаючи з етапу пошуку кандидатів і завершуючи етапом адаптації і утримування спеціалістів...» визначає і С.В. Нанка [202, с. 29].

Те, що поняття «добір персоналу» найчастіше зустрічається у наукових працях з економіки, соціології, юриспруденції та управління, пов'язано з виходом його змісту за межі психологічної проблематики.

Узгодження ціннісних позицій учасників команди

Визначення предмета та цільового поля – базові методологічні вимоги до будь-якого дослідження. Наукова організація добору персоналу в команди також вимагає формулювання мети, з якою відбуватиметься пошук нових членів та встановлення феноменів, визначальних для професійної успішності. З огляду на авторську теоретичну модель ціннісно-рольової інтерації у командах та її емпіричну верифікацію у частині ціннісно-рольової феноменології міжсуб'єктної взаємодії, основними феноменами, що входять до предметного поля психологічного аналізу та мають бути об'єктом командотворчих інтервенцій є ніщо інше, як суб'єктивна імпліцитність командної інтерації. У кожному випадку йдеться про аналіз імпліцитних теорій командних взаємин та пошук зон ціннісної кон'юнкції і диз'юнкції між майбутніми членами команди. Саме ціннісна близькість є базовим командотворчим критерієм, на основі якого мають прийматися рішення щодо організації співпраці.

Психологічний контракт. Психологи, що працюють у сфері командотворення, насамперед, орієнтуються на пошук та створення умов за яких зростає продуктивність праці та поліпшується психологічний клімат. С. Салікру [428], базуючись на ідеях Е. Берна, у своїй моделі поєднуючого психологічного контракту¹⁶ доводить, що такою базовою умовою є специфічний психологічний контракт, як система взаємин неписаних домовленостей, що регулюють діяльність, стосунки, впливають на рольову диференціацію у команді, задають принципи взаємодії. На думку автора, одним із основних завдань у ході командотворення є експлікація імпліцитних уявлень, що складають психологічний контракт, їх узгодження та обговорення у групі.

Е. Берн [29], К. Стейнер [445], а також сучасні транзакційні аналітики В. Джойс та Й. Стюарт [255] наголошують на тому,

¹⁶ Alliance Psychological Contract (APC model)

що контрактною можна вважати будь-яку взаємодію між людьми, опосередковану взаємними домовленостями, угодами та очікуваннями. Сюди належать і психотерапія, адже клієнт із психологом домовляються про роль та відповідальність кожного; і сім'я, коли подружжя доходить згоди щодо багатьох аспектів спільного життя; і командна інтеракція, в ході якої має місце як нормативна, так і особистісна регуляція спільної діяльності.

Аналізуючи контрактну взаємодію між людьми, Е. Берн виділяє її адміністративний, професійний і психологічний рівні [29]. Адміністративний рівень передбачає законодавче врегулювання стосунків. Існує цілий перелік документів, що забезпечують регуляцію взаємодії на цьому рівні: це і посадові інструкції, і Статут організацій, у межах яких створюються та діють команди, і штатний розклад, і контракти, що їх можуть укладати члени команд з роботодавцями. Предметом професійного контракту є мета та завдання самої командної діяльності, її очікуваний результат. Найскладніший, з огляду на регуляцію, психологічний рівень, – це домовленості, які стосуються безпосередньої міжособистісної взаємодії. Наприклад того, що лідер команди розуміє під ефективною діяльністю та конструктивними взаєминами, які якості вважає необхідними, яких вчинків чекає.

Укладання психологічного контракту є складною і суперечливою процедурою, адже сторони мають самостійно дійти згоди відносно правил спілкування та взаємодії. Нормативна регуляція тут відсутня, а в більшості випадків і неможлива. До того ж процес укладання психологічного контракту є перманентним, розсіяним у часі, при цьому всі, або окремі домовленості можуть набувати нового змісту у процесі роботи.

Сам контракт передбачає визначеність, однозначність, усвідомленість домовленостей, однак у випадку його психологічного рівня уникнути неявних невербалізованих очікувань неможливо. На цьому наголошує і сам Е. Берн, і його послідовники. Так, В. Джойс та Й. Стюарт пишуть про «прихований план дій», який існує у людських взаєминах і застерігають, що без його вербалізації виникає високий ризик деструкції [255].

Про психологічний контракт, як систему імпліцитних

домовленостей між працівниками і роботодавцями, що охоплює взаємні зобов'язання, очікування та цінності, що знаходяться за межами офіційної трудової угоди, та попри це регулює взаємини, вперше згадує К. Арджиріс [11]. У свою чергу Дж. Галвін, В. МакКінней та К. Шудоба наголошують на тому, що життєздатний психологічний контракт в команді можливий лише за умови відсутності суперечностей у життєвих та професійних цінностях її членів [359]. Тут не йдеться про ідентичність цінностей, що, власне, й неможливо з огляду на унікальність життєвого досвіду кожної людини, радше про їхню сумісність, взаємодоповнюваність, конгруентність.

Цільове поле добору персоналу. Ще раз зауважимо, що класичні схеми професійного добору у випадку командотворення дають збій, перш за все через своє фокусування, переважно, на потребах замовників. Моделі, за яких команди формуються на засадах відповідності певним вимогам за наперед заданою структурою мають ряд переваг, серед яких універсальність, стандартизованість процедур, відносна оперативність, проте в них є ризики нівелювання особистісних факторів. Зокрема, залишається поза увагою ціннісна своєрідність людської свідомості, унікальність імпліцитних теорій командної інтеракції.

Погодимось з М.О. Аміновим, який вказує, що «... більше 60% невдач в ході професійного відбору пояснюється неправильним визначенням або виміром цільових ознак» [6, с. 88].

Ситуація, що потребує добору учасників команди, може мати кілька цільових варіантів. Насамперед йдеться про створення команд «з нуля» за необхідності розробки чи / та реалізації певного проекту, а також, так зване доформування команд, коли у діючий колектив приходять нові члени.

Зауважимо, що ми не пропонуємо виносити за дужки характеристики професійної придатності особистості. Кваліфікація, компетенції, здібності, навіть психофізіологічні характеристики за певної специфічності діяльності мають лишатися в аналізі. Наприклад, менеджер команди політтехнологів, що працює над іміджем партії, має володіти PR-технологіями, мати розвинені когнітивні здібності, значний

обсяг пам'яті, бути комунікабельним, демонструвати швидкі реакції. Відповідність згаданим вимогам свідчить про його профпридатність, однак не є запорукою професійної успішності, яка включає також і параметри ціннісної кон'юнкції з іншими членами команди. Згадаємо дослідження Б.М. Теплова [257], Є.О. Клімова, В.С. Мерліна [131], В.Д. Небиліцина [204], результати яких свідчать про те, що за будь-яких особливостей нервової організації та здібностей людина може досягти успіху у діяльностях будь-якого типу.

Ціннісно близькі у сприйманні командної рольової інтеракції особи мають значно більше точок дотику та володіють тим спільним смисловим фондом, який, на думку Д.О. Леонтьєва [162], є основною та необхідною умовою продуктивної взаємодії. Звісно, утопією є думка, що можна знайти людей із однаковими імпліцитними теоріями командної інтеракції, йдеться лише про пошуки зон ціннісної кон'юнкції у суб'єктивному осмисленні міжсуб'єктних взаємин. Саме вони, експліковані та винесені на спільне обговорення, можуть стати основою психологічного контракту команди, системи ціннісних переконань, що регулюють взаємини та діяльність.

На необхідності узгодження ціннісних позицій учасників спільної діяльності на усіх її етапах, зокрема для формування довірчої атмосфери, налагодження системи взаємного обміну знаннями та стимулювання спільної творчості в командах, наголошують А.Л. Журавльов і Т.О. Нестік [103; 101; 100]. Спираючись на результати власних досліджень, описуючи досвід провідних світових компаній та посиляючись на дані інших дослідників, зокрема А. Амасона з колегами [308] щодо блокування спільної діяльності конфліктами з приводу особистісних рис та цінностей, автори наголошують на пошуку та розвитку цінностей, що розділяються учасниками команди.

Якщо йдеться про формування команд як малих груп, із взаємодією усіх членів, то відправною точкою у пошуку зон ціннісної кон'юнкції має стати аналіз імпліцитних теорій групових взаємин лідера команди. Ця думка обстоюється в працях багатьох дослідників, так, Г.М. Сатран [237] зауважує, що в реальності команда завжди формується під конкретну людину, і саме тому варто враховувати, що саме ця людина

розуміє під командою; К.Т. Базарова [19] наголошує на тому, що саме лідер є законодавцем групових норм та цінностей; І.М. Пелевіна [211] доводить, що уявлення керівників про команду та характеристики її членів є основним формотворчим фактором; на значній ролі керівника, як носія базових цінностей команди, наголошує і Л.Ф. Раскова [227].

У кожному разі під керівником розуміється людина, яка безпосередньо керуватиме групою, здійснюватиме загальний контроль у сфері стратегічного планування мети та завдань командної діяльності. Її імпліцитні уявлення про ціннісно-рольові взаємини у майбутній команді мають стати основою добору її членів, через перманентну необхідність взаємодіяти із ними, координувати дії, брати участь у вирішенні конфліктів. Звісно, повної ціннісної кон'юнкції у сприйманні командних ролей та функцій досягти неможливо, перш за все – через унікальність та неповторність життєвого досвіду кожної людини. Однак у сфері розуміння змісту того спектру ролей, що має перебирати на себе конкретний учасник, а також змісту командного лідерства – ціннісна близькість є необхідною.

Також важливо зважати на ціннісну кон'юнкцію у сприйманні та інтерпретації командних взаємин між особами, чия діяльність має найбільшу консолідацію, йдеться про фахівців, які працюють над однією задачею, або тих, хто операційно пов'язаний один з одним. Важливим є пошук ціннісної кон'юнкції, принаймні з одним або кількома учасниками команди і на етапі входження нових людей у вже існуючу групу.

Аналіз ціннісно-рольової природи міжсуб'єктної інтеракції у командах виводить на потреби пошуку сфер ціннісної кон'юнкції членів команди і в ситуаціях добору, і в ході гармонізації взаємин членів команд.

ФОРМУВАННЯ КОМАНД ЗАСОБАМИ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОЇ КАРТОГРАФІЇ

Можливості та обмеження процедури

Ефективність командної взаємодії залежить від багатьох факторів, чільне місце серед яких посідає наявність чіткої системи домовленостей між членами команди, які стосуються, перш за все, особливостей самого процесу діяльності та взаємин, його організації, змісту, правил. Важливою та необхідною умовою досягнення таких домовленостей є ціннісно-рольова узгодженість як конгруентність членів команди у сприйманні та інтерпретації міжособистісної взаємодії. Ціннісно-рольова картографія є інструментом, що експлікує індивідуальні ціннісні вимоги кожного з членів команди до себе, інших, та основних командних ролей. Озвученні та графічно представлені, ці вимоги є предметом групового аналізу та домовленостей.

Психологічний контракт та ефективність взаємин у команді. Розузгодженість взаємних очікувань є однією з базових проблем дисгармоній у командах. Вимоги до лідерства, спілкування та взаємодії в ході спільної діяльності, підходи до вирішення конфліктів, умови довірчої співпраці та особистісного зростання можуть здаватися зрозумілими і очевидними, такими, що не потребують оголошення та обговорення. У результаті – цілий ряд взаємних очікувань залишається поза контекстом своєї експлікації, коли ні лідер, ні інші члени команди не знають, чого від них чекається та діють навмання.

Фаховий рівень, компетенції, здібності відіграють важливу, проте не визначальну роль, адже за ціннісної диз'юнкції у ключових моментах командної інтеракції є ризик постійних конфліктів на ґрунті розузгоджень у загальному баченні взаємин та діяльності в команді, корені яких криються у ціннісній імпліцитності життєвих світів суб'єктів командної інтеракції, а тому навряд чи можуть бути легко подоланими.

Окремі диз'юнктивні зони, за їх рефлексії та обговорення, можуть стати зонами розвитку командної інтеракції, такими, що забезпечують розширення поведінкових стратегій, є джерелом різноманітних ідей та способів їх реалізації тощо. Лідер, зважаючи на свою системоутворюючу функцію, має в тій або іншій мірі мати ціннісну кон'юнкцію із кожним учасником команди.

Із позицій моделей психологічного контракту у команді, – ефективною буде лише та взаємодія, яка опосередкована чіткими та однозначними оприявленими домовленостями. З позицій авторської моделі ціннісно-рольової інтеракції в командах, – розбудова ефективної взаємодії передбачає ціннісну кон'юнкцію просторів командної інтеракції. Зауважимо, що зумовлений життєвою подієвістю простір командної взаємодії кожного з членів команди є динамічним та відносно мінливим, таким, що перманентно твориться і в самій інтерпросторовості командних взаємин. Йдеться про те, що експлікація ціннісних імпліцитних уявлень членів команди та їхнє відкрите обговорення, якщо і не викличе взаємних зрушень в імпліцитних теоріях командної інтеракції, то, принаймні, призведе до рефлексії ціннісної конгруентності у певних сферах, проблемах, питаннях, допоможе окреслити поле для розбудови взаємин.

Ціннісно-рольова картографія у просторі командо-творчих завдань. Ціннісно-рольова картографія, як інструмент формування нових команд, добору нових учасників у існуючі команди та гармонізації взаємин у командах, дозволяє побудувати модель ціннісно-рольової інтеракції в команді; окреслити зони ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції її членів у сфері уявлень про ціннісно-рольову інтеракцію; виокремити параметри, які, власне, і потребують оприявлення, обговорення та узгодження (таблиця 6.2.).

Основним методичним прийомом ціннісно-рольової картографії є візуалізація та порівняння імпліцитних уявлень про командну інтеракцію окремих учасників, а також аналіз їхнього місця в інтерпросторовості командних взаємин.

Таблиця 6.2.

Реконструкція ціннісних карт у зіставленні з командотворчою метою та діагностичними завданнями

Мета	Діагностичні завдання та перелік карт
ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ «З НУЛЯ»	Моделювання ціннісно-рольового каркасу командної інтеракції – вихідної командотворчої моделі (ціннісно-рольова карта командної інтеракції лідера).
	Зіставлення самооцінок потенційних членів команди з ціннісно-рольовою картою командної інтеракції майбутнього лідера, пошук осіб, чия самооцінка відповідає уявленням майбутнього лідера щодо ціннісного змісту командних ролей (ціннісна карта самооцінок потенційних членів команди).
	Аналіз зон ціннісної кон'юнкції у сприйманні командних ролей, ідентифікація ціннісно конгруентних осіб з метою організації співпраці (ціннісні карти командних ролей).
ДОБР НОВИХ УЧАСНИКІВ ВІСНУЮЧІ КОМАНДИ	Аналіз зон ціннісної кон'юнкції у сприйманні командних ролей, ідентифікація осіб, що мають найбільші зони ціннісної кон'юнкції з іншими учасниками команди, пошук ціннісно-конгруентних осіб з метою організації наставництва та організації співпраці (ціннісні карти командних ролей).
	Моделювання просторів ціннісно-рольової інтеракції потенційних членів команди у зіставленні з ціннісними картами командних ролей, ідентифікація ціннісно-рольових суперечностей та зон розвитку для потенційних учасників (ціннісно-рольові карти командної інтеракції потенційних членів команди)
ГАРМОНІЗАЦІЯ ВЗАЄМИН У КОМАНДАХ	Аналіз зон ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції у сприйманні командних ролей, ідентифікація ціннісно кон'юнктивних та диз'юнктивних осіб, окреслення тем для експлікації та обговорення у межах психологічного контракту команди (ціннісні карти командних ролей)
	Зіставлення оцінок та самооцінок з метою активізації рефлексії свого місця в команді, ідентифікація осіб, що мають близьке уявлення про кожного з членів команди, організація обговорення особливостей сприймання у контексті розвитку та гармонізації командних взаємин (ціннісні карти оцінок та самооцінок кожного з членів команди).

На прикладі реальної команди

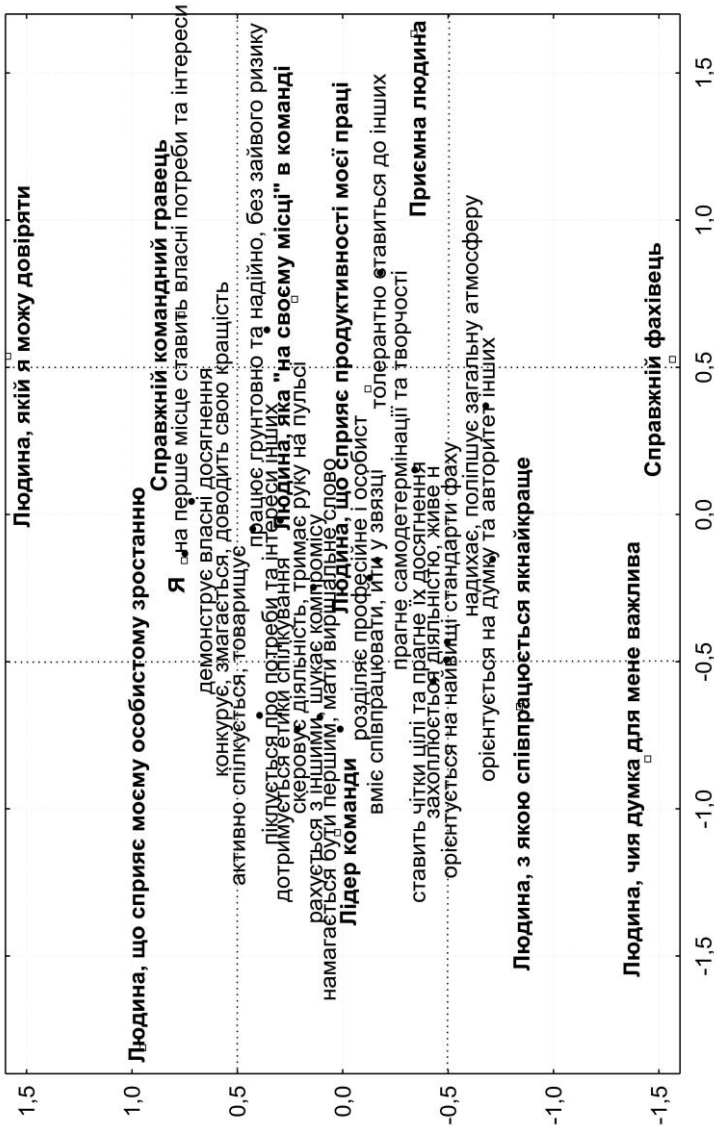
З огляду на комплексність завдань командотворення та розвиток ціннісно-рольової імпліцитності у безпосередніх взаєминах – ціннісно-рольова картографія є інтерактивною, відкритою для усіх членів команди процедурою, що модифікується в кожному конкретному випадку.

Опис команди. Продовжимо демонстрацію можливостей процедури ціннісно-рольової картографії на прикладі аналізу простору ціннісно-рольової інтеракції учасників музичного гурту. Вперше картографія здійснювалася у 2009 році з метою створення студентської музичної команди «під вокалістку». На початку 2013 (період активної творчої та гастрольної діяльності як незалежної рок-команди) у гурт прийшли троє нових учасників.

Розширення гурту, зі слів учасників, пов'язане із прагненням нового інструментального звучання (запрошення альтистки), а також із потребою оновлення складу (запрошення музиканта ударної секції та бас-гітариста). За період існування гурту змінилося четверо ударників та двоє бас-гітаристів. Музиканти старого складу коментують ситуацію складністю пошуку однодумців, які б розділяли ідеї, що їх несе музика гурту, а також були б готові до складнощів становлення гурту непопулярного формату.

У січні 2013 року команда оголосила про набір нових музикантів і влаштувала сейшен, на якому потенційні члени мали змогу продемонструвати свою майстерність і обговорити умови спільної діяльності. На пропозицію участі відгукнулася одна альтистка, двоє ударників і двоє бас-гітаристів. Зауважимо, що альтистка була попередньо знайома з учасниками гурту, кілька разів була на спільних репетиціях і питання про її участь було вирішене заздалегідь, тоді як між іншими музикантами справді існував конкурс.

Таким чином, у січні 2013 року базовому складу команди, а також усім пошукачам були запропоновані оціночні матриці; у квітні 2013 року оціночні матриці повторно заповнювали ударник та бас-гітарист, які не мали тісних знайомств із членами команди до початку участі в ній.



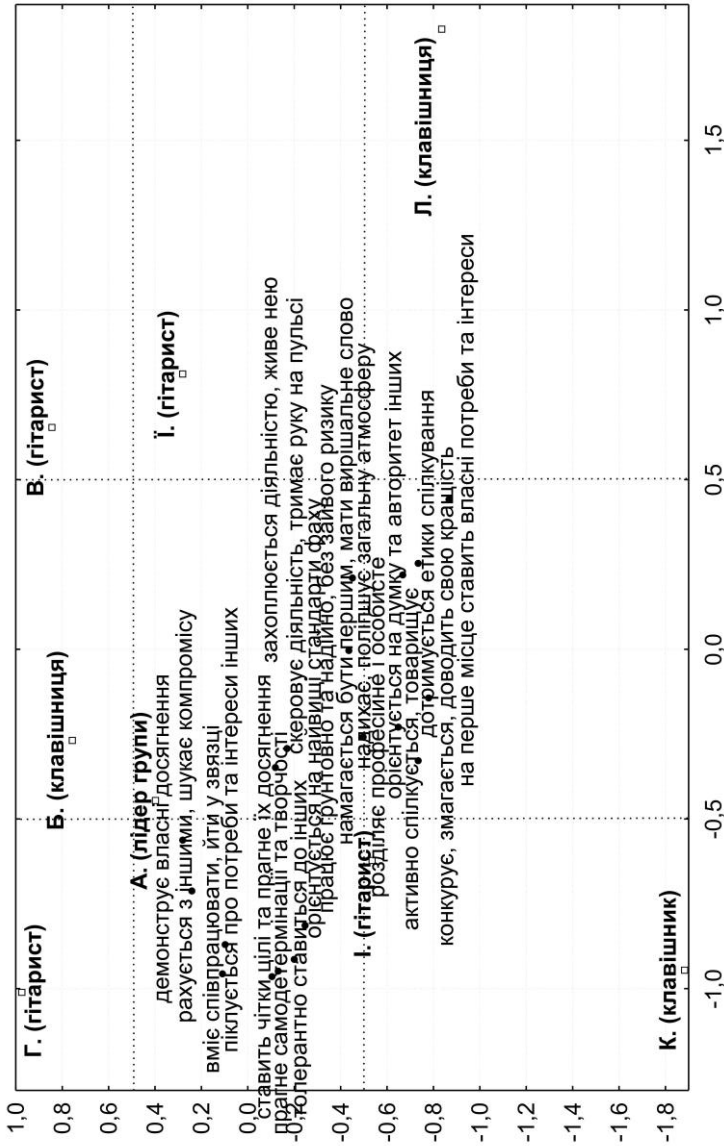
Мал. 6.4. Ціннісно-рольова карта командної інтеракції лідерки зурту (А.) на жовтень 2009 року

Формування команд «з нуля». У процесі формування нових команд, з метою побудови вихідної командотворчої моделі, реконструюється ціннісно-рольова карта командної інтеракції майбутнього лідера, що зіставляється з ціннісними картами самооцінок потенційних членів команди. Оскільки майбутні учасники команди переважно не знайомі між собою, – до оціночної решітки, що пропонується до заповнення, заводиться перелік командних ролей та елемент «Я».

На малюнку 6.7. представлено ціннісно-рольову карту командної інтеракції майбутньої лідерки гурту. Зауважимо на збереженні загальних тенденцій у сприйнятті командної інтеракції порівняно з 2013 роком (малюнок 6.4.), що свідчить про відносну стабільність цінності командних взаємин для досліджуваної. Певна ідеалістичність оцінки командного лідерства пояснюється відсутністю особистого досвіду керування гуртом.

Базові у сприйманні та диференціації командних ролей параметри, це – орієнтація на високі стандарти діяльності, захоплення нею, що об'єднує сприймання ролей людини, з якою співпрацюється найкраще; людини, яка сприяє особистісному зростанню; людини, чия думка є важливою, а також лідера команди. Справжній командний гравець та людина, що на «своєму місці» в команді протиставляються лідеру за параметрами толерантності у ставленні до інших та надійній і неризикованій праці. Також справжній командний гравець; людина, якій можна довіряти; людина, яка сприяє особистісному зростанню та власне елемент «Я» інтерпретуються як конкурентні та самодостатні. На протилежному полюсі – людина, з якою співпрацюється якнайкраще, людина, чия думка важлива, а також справжній фахівець, їм приписується орієнтація на авторитети та вміння поліпшувати атмосферу.

З огляду на певну ціннісну роленедиференційованість в імпліцитних уявленнях майбутньої лідерки гурту та відсутності досвіду командної діяльності у всіх його потенційних учасників, – основними критеріями командотворення було обрано близькість самооцінок можливих членів команди та тяжіння до самооцінки лідерки, а також ціннісну кон'юнкцію у сприйманні командних ролей.



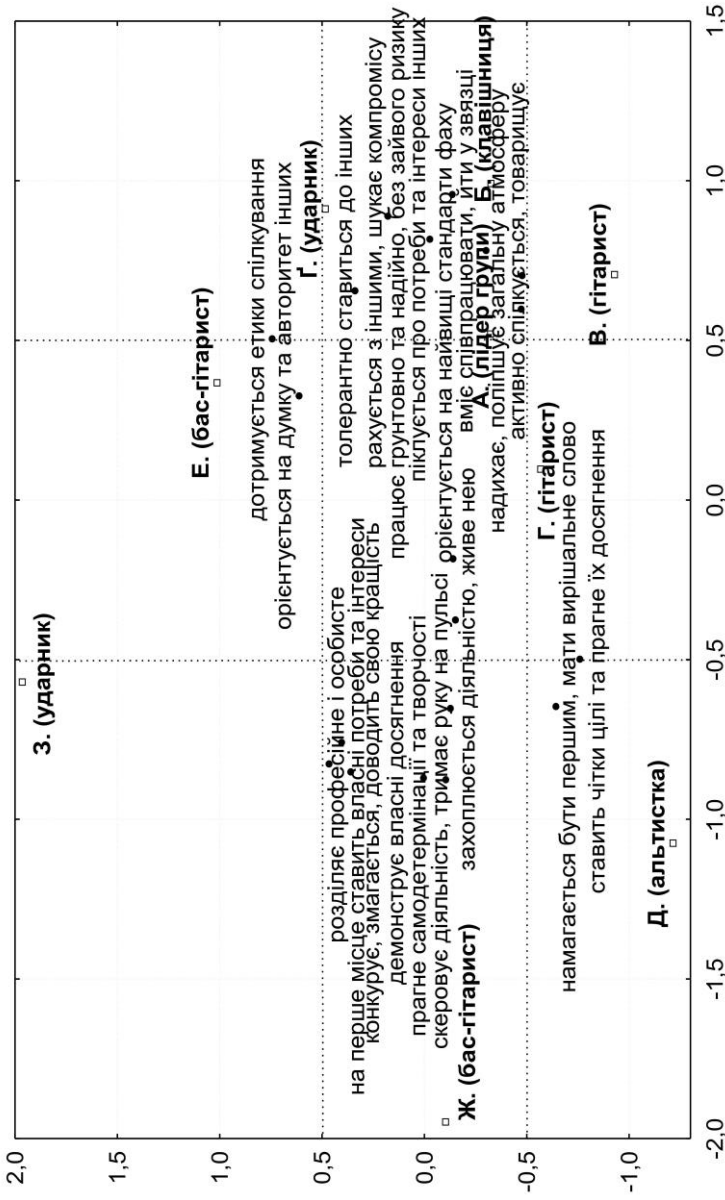
Мал. 6.5. Ціннісна карта самооцінок потенційних учасників гурту на жовтень 2009 року

На малюнку 6.5 відбито ціннісну карту самооцінок потенційних учасників гурту, на якій найближчими у самосприйманні між собою та до майбутньої лідерки є гітарист (Г.), клавішниця (Б.) та гітарист (В.). Саме ці музиканти були рекомендовані до участі в гурті і в майбутньому утворили його кістяк. Щодо ціннісної кон'юнкції у сприйманні командних ролей, то саме ці четверо осіб були найближчими у розумінні цінності ролей командного лідера, справжнього командного гравця, людини, яка на «своєму місці» в команді, справжнього фахівця, людини, з якою співпрацюється якнайкраще, а також людини, яка сприяє продуктивності праці.

Добір нових учасників у команди. Процедура застосування ціннісно-рольової картографії з метою добору нових учасників команд передбачає пошук осіб, які мають значні зони ціннісної кон'юнкції імпліцитних теорій командної інтеракції з більшістю членів команди, або з тими з них, безпосередня взаємодія з якими задається вимогами діяльності. Тож якщо на одне місце в команді претендують кілька фахово компетентних осіб, перевагу варто надавати тому, чия імпліцитна теорія командної інтеракції має найбільше зон ціннісної кон'юнкції з теоріями інших учасників. Також важливим, на етапі входження нових членів у команди, є вибір та призначення ціннісно кон'юнктивного куратора, особи, яка в ході адаптаційного періоду могла б ознайомити з правилами діяльності та взаємин у команді, ввести в курс справ та взяти на себе відповідальність щодо емоційної підтримки нового учасника.

Зауважимо, що нові учасники команд зазвичай незнайомі з їхнім складом, а тому до оціночної решітки, що пропонується для заповнення, заводиться лише елемент «Я» та перелік командних ролей без імен реальних членів групи.

На малюнку 6.6. зображено ціннісну карту ролі «справжній командний гравець», реконструйовану в січні 2013 року на етапі добору нових музикантів у гурт.

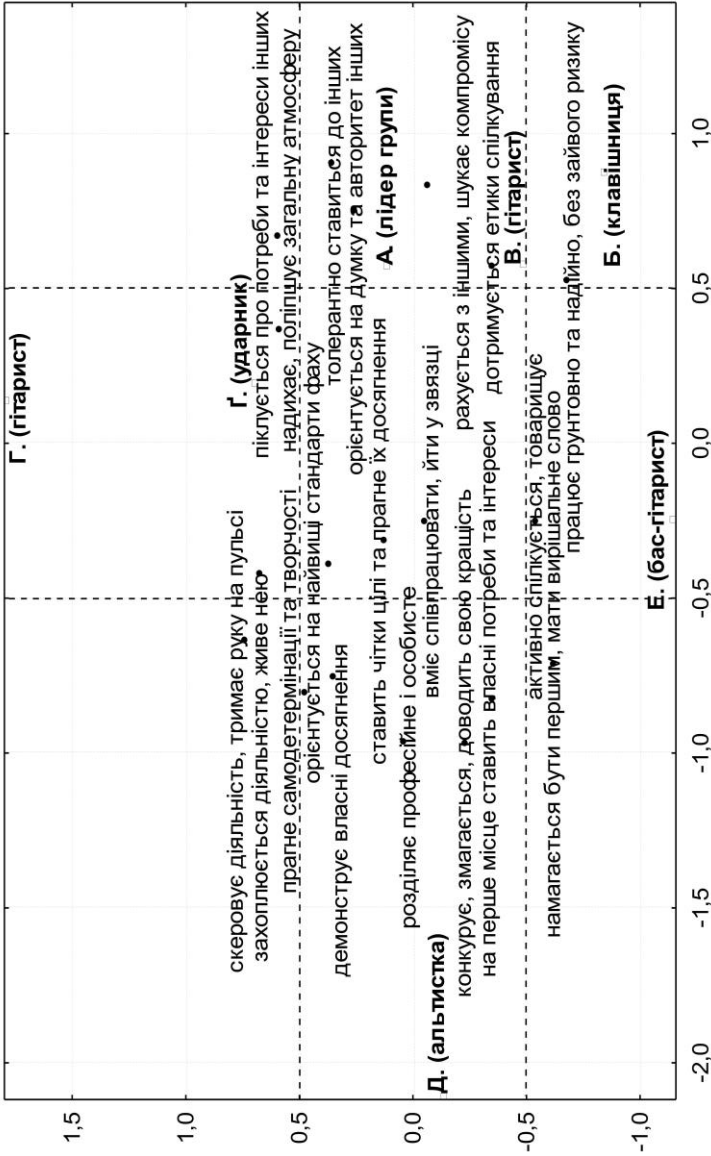


Мал. 6.6. Ціннісна карта ролі «справжній командний гравець» на січень 2013 року

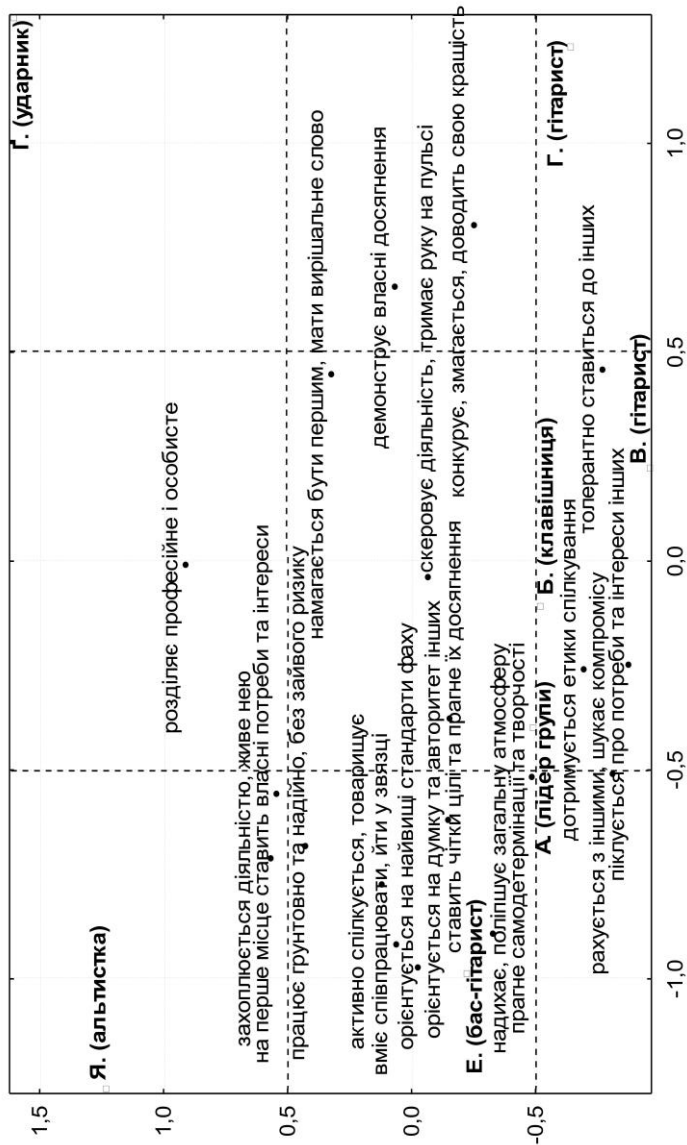
Ціннісно диз'юнктивними у сприйманні ролі до усього базового складу команди є ударник (З.) та бас-гітарист (Ж.), тоді як інші досліджувані мають зони ціннісної кон'юнкції у сприйманні цієї ролі з одним або кількома членами гурту. Так, ударник (Г.) розділяє погляди лідерки гурту (А.), клавішниці (Б.) та гітариста (В.) на те, що справжній командний гравець має бути орієнтований на підтримку взаємин, вміти працювати у зв'язці, рахуватись із іншими, піклуватись про їхні інтереси, активно спілкуватись тощо. Цінністю, що наближує сприймання бас-гітариста (Е.) до згаданих музикантів, є дотримання етики спілкування. Альтистка (Д.) розділяє цінності гітариста (Г.) та гітариста (В.) щодо того, що справжній командний гравець прагне першості та ставить перед собою чіткі цілі. Найбільше зон ціннісної кон'юнкції із основним складом групи у сприйманні ролей мають ударник (Г.), бас-гітарист (Е.) та альтистка (Д.), що відбито і на представленій, і на інших ціннісних картах ролей, а також відображено у ціннісно-рольових картах командної інтеракції. Власне, ці троє музикантів і стали новими членами гурту.

Гармонізація взаємин у діючій команді. У випадку, коли основною метою роботи є гармонізація взаємин у діючій команді, – основний акцент ставиться не лише на пошуку ціннісно кон'юнктивних, але й диз'юнктивних зон, які за картографічної експлікації та рефлексивного обговорення стають зонами командного розвитку.

На малюнку 6.7. представлено ціннісну карту ролі «людина, з якою співпрацюється якнайкраще», на якій відбито диз'юнктивність ціннісного сприймання альтистки (Д.) щодо сприймання інших членів групи. Для неї фасилітуючою є конкурентна, діяльнісно- та егоцентрована людина, тоді як для інших музикантів цінностями співпраці є толерантність, компромісність, товариськість та етика взаємин. Зауважимо, що альтистка (Д.) має значні сфери ціннісної диз'юнкції з членами команди і щодо інших командних ролей. Саме її вважають дестабілізуючою ланкою в гурті, хоча і перспективним музикантом.



Мал. 6.7. Ціннісна карта ролі «людина з якою співпрацюється якнайкраще» на квітень 2013 року



Мал. 6.8. Командна ціннісна карта оцінок та самооцінок альтимстки (Д.) на квітень 2013 року

Лідерка гурту звернулася із запитом щодо гармонізації взаємин у команді через небажання знову оновлювати склад: «Я не впевнена, що нова людина впишеться у нашу команду; Д. влаштовує мене фахово, вона горить музикою, проте я постійно відчуваю її незадоволення мною, нами, усією командою, вона може запізнитись, не вивчити партію або й почати імпровізувати там, де це зайве...»

Ціннісний простір самооцінок та оцінок членами групи альтистки (Д.) зображено на малюнку 6.8. Найперше на ньому відбито розузгодженість між оцінками та самооцінкою. Так, альтистка (Д.) позиціонує себе центрованою на вищих стандартах фаху, егоцентрованою, самодетермінованою та, разом з тим, спілкованою, такою, що вміє співпрацювати. Для інших членів групи ці параметри є континуально-протилежними у сприйманні як самої альтистки (Д.), так і командних ролей. Зауважимо, що найближчим у своїй оцінці альтистки (Д.) до імпліцитності її самосприйняття є бас-гітарист (Е.), який поєднує у її сприйманні параметри конкурентності та командності.

З метою узгодження оцінок та самооцінок альтистки (Д.), її поглядів на цінність командних ролей та, власне, сприяння порозумінню між членами групи, аналіз та обговорення експлікованих ціннісних карт здійснювався у форматі фокус-групи. Ціннісні карти демонструвалися усім членам команди з відповідним поясненням щодо змісту зображення. Кожен з учасників коментував побачене, озвучував та пояснював свою позицію. Психолог займав просвітницьку та модеруючу роль, допомагаючи знайти зони порозуміння та розвитку.

У більшості ситуацій командотворча мета є комплексною і творення нової команди або добір учасників у вже діючу супроводжується потребами в гармонізації стосунків. Така комплексність пов'язана насамперед із тим, що ціннісна кон'юнкція розвивається також і у взаєминах. І хоча життєво-досвідна близькість є вагомим фактором у кон'юнкції імпліцитних теорій командної інтерації, не можна виносити за дужки її інтерсуб'єктне творення у подіях, що розгортаються на тлі командних взаємин.

Частина VII. ЦІННІСНО-РОЛЬОВИЙ АНАЛІЗ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ МІЖСУБ'ЄКТНИХ ВЗАЄМИН У КОМАНДАХ

РОЛЬОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ

Рольова компетентність особистості у контексті командної діяльності

Творення, конструювання, вибудовування командної інтеракції є інтерсуб'єктною співтворчістю, що розгортається в специфічному інтерпросторовому середовищі, структура якого задається, з одного боку, ціннісною імпліцитністю командної взаємодії учасників, з іншого – їхніми рольовими моделями міжсуб'єктних взаємин. Процесуально йдеться про ціннісну інтерпретацію командних взаємин кожного з членів команди та вибудовану на її основі рольову поведінку, які, перманентно змінюючись, та каталізуючи зміни одна в одній, творять командну інтеракцію у всьому розмаїтті її подієвості.

Поняття про рольову компетентність. Якщо аналіз імпліцитних теорій командної інтеракції дозволяє проникнути в закономірності її інтерпретаційно-ціннісної регуляції – виокремити морально-етичні нюанси, на основі яких робляться висновки про прийнятне та недопустиме в командних взаєминах, приймаються рішення щодо тих чи інших дій та вчинків, то особливості презентаційно-рольової регуляції, в усій складності поведінкових проявів, можуть бути вивчені через поведінкові моделі командних взаємин. Ціннісно-рольові за своєю природою, такі моделі відбивають, з одного боку, цінність взаємин для людини, а з іншого – рольову стратегію реалізації цієї цінності в безпосередній взаємодії. Насамперед, йдеться про відмінності в рольовій компетентності, в тому, наскільки ефективно людина вибудовує рольову взаємодію, в який спосіб доносить до інших свою позицію, наскільки здатна прийняти позицію інших.

Поняття рольової компетентності обґрунтовується в межах різних концепцій та моделей. Так, поняття рольової або соціально-рольової компетентності особистості, як знання алгоритмів психологічної взаємодії та володіння засобами і механізмами їхньої реалізації в межах соціально-генетичної віктимології особистості, розробляє Є.В. Руденський [234].

Поняття рольової компетентності елітних спеціалістів технічного профілю, як рефлексія власного рольового репертуару та можливостей, а також ефективність діяльності в межах рольового діапазону, – вводиться А.П. Авдєєвою [3] до переліку необхідних для ефективної діяльності компетенцій у межах компетентнісної моделі професійної елітарності в сфері техніки та технологій.

Про позиційно-рольову компетентність спеціаліста, як необхідну складову компетентності соціальної взаємодії, що складається, насамперед, з рефлексії системи рольових очікувань, здатності до рольового вибору, вмінням визначати свою рольову позицію, розуміти та приймати рольову позицію партнера, а також обирати ефективну рольову поведінку, пише М.Д. Лаптева [153].

Концепція та опитувальник рольової компетенції П.П. Горностає. Цілісна концепція рольової компетентності, як інтегральної характеристики особистості, що зумовлює здатність вирішувати життєві проблеми, пов'язані з рольовою поведінкою, належить П.П. Горностає [74].

Автор доводить, що від того наскільки варіативною, гнучкою та глибокою є рольова поведінка людини, наскільки розвинена здатність до рольової децентрації та прийняття ролей інших, залежить те, наскільки людина є повноправним суб'єктом своїх ролей, включає рольову поведінку в процес власної життєтворчості. Зауважимо, що результати емпіричного аналізу рольової специфіки поведінки особистості, в контексті її зв'язку зі здатністю вирішувати конфлікти та вибудовувати гармонійні взаємини, так чи інакше пов'язані з параметрами рольової компетентності, виокремленими та систематизованими П.П. Горностаєм.

Із метою аналізу рольової компетентності особистості, як системи характеристик, пов'язаних із рольовою поведінкою та сприйняттям власних ролей і ролей інших, що дозволяє ефективно функціонувати у просторі рольової взаємодії, П.П. Горностаєм було розроблено «Опитувальник рольової компетентності».

Текст опитувальника нараховує 32 діагностичних твердження, що описують особливості сприймання, поведінки, прийняття рішень тощо. Рольова компетентність аналізується за базовими шкалами: «Рольова гнучкість, варіативність та здатність до рольової децентрації», «Рольова глибина та здатність до рольових переживань», які були виокремлені на

основі групування даних пілотажного тестування в ході кореляційного та факторного аналізу.

За результатами наукових розвідок із використанням “Опитувальника рольової компетентності” емпірично встановлено зв'язок рольової гнучкості та глибини із здатністю особистості до прогнозування життєвих подій (К.М. Шестопалова [287]); виявлено, що підлітки із середнім рівнем рольової глибини мають більшу ймовірність внутрішнього рольового конфлікту, аніж ті, які демонструють її низький або високий рівень (О.В. Рубцова [233]); також продемонстровано тенденції до взаємозв'язків між рольовою гнучкістю та виконанням гендернетипових ролей (О.Ю. Ніконова [207]).

“Опитувальник рольової компетентності” є валідним та надійним інструментом, за використання якого отримуються дані щодо загального рівня рольової компетентності особистості за параметрами рольової гнучкості, варіативності та децентрації, а також рольової глибини.

Зв'язок рольової компетентності особистості з успішністю в діяльності та ефективністю взаємодії

Щодо безпосередніх досліджень зв'язку рольової компетентності з успішністю у діяльності та конструктивною побудовою взаємин, – то до аналізу можна залучити розвідки, в яких вивчаються окремі параметри ролекомпетентної поведінки осіб, які мають вищі показники успішності в діяльності, задоволеності працею, конструктивного розв'язання конфліктів тощо.

Рольова компетентність у контексті спільної діяльності.

Так, до даних, що свідчать на користь вищої задоволеності діяльністю та співпрацею осіб із розвинутою рольовою варіативністю та гнучкістю, можна віднести результати досліджень Р. Келлера [385] та М. Гліссмеєра, Дж. Бішопа і Д. Фасса [365], за якими рольовий конфлікт, як неможливість узгодити суперечливі рольові очікування колег і керівництва та вибудувати на їх основі гнучку рольову поведінку, а також рольова неоднозначність, як складність рефлексії неясних рольових очікувань та, відповідно, рольова ригідність у поведінці, значимо статистично пов'язані з низькою задоволеністю керівництвом, платнею, кар'єрними

перспективами, діяльністю як такою, а також із намірами покинути роботу в команді та організації вцілому. Окремі аспекти рольової варіативності досліджуються через зв'язок рольових конфліктів керівників із креативністю, зокрема вдаванням до різних форм рольової взаємодії з підлеглими (Б.С. Лісовенко [165]).

Про професійну та особистісну дезадаптацію, проблеми у взаєминах з колегами осіб із низькою рольовою гнучкістю та глибиною свідчать дані Н.В. Кулагіної [148] про ідентифікацію внутрішньоособистісних гендерних конфліктів професійної ролі, як суперечності цінностей гендеру і професії та їхнього зв'язку з професійною ідентичністю, особистісними смислами, мотивами, гендерною самооцінкою. Про значимість рольової глибини свідчать і результати досліджень А.В. Шабаєвої [283], за якими рольові, зокрема «гендерні рольові» стереотипи членів подружжя негативно впливають на їхні взаємини; а також дані А.О. Кукушкіної [147] про конструктивне розв'язання рольових конфліктів керівниками з позитивною ідентифікацією із своєю роллю.

Про зв'язок конструктивності у взаєминах та прийняття ролей інших, детермінованого, насамперед, узгодженням рольових очікувань, а також вимог ролі і особистісних характеристик, свідчать дослідження соціально-психологічних особливостей рольової поведінки командирів військових підрозділів М.М. Трягіна [264].

Існують і окремі розвідки рольової компетентності у її специфічному, здебільшого нормативному змісті, у прив'язці до ефективності виконання функцій професійної діяльності. Так, П. Шемппом [433] досліджується вчительська рольова компетентність, як система вмій управління діяльністю учнівської групи та її зв'язок із ефективністю викладання та конструктивністю взаємин із учнями. Продуктивні зміни в організаціях, у зв'язку з рольовою компетентністю лідерів, як їхньою здатністю до системної циклічності у зміні чотирьох ролей-функцій (ініціатор, експерт, контролер, оформлювач), аналізуються Г. Смітом та Л Карстенсом [332]. Ціла низка досліджень, здійснених у межах наукового медсестринства¹⁷, присвячені аналізу материнської та батьківської рольової

¹⁷ *Nursing Science*

компетентності, як системи факторів, що сприяють ефективній турботі про дитину, до яких, поміж іншого, належать і виключно психологічні фактори, такі як самооцінка, емоційний стан, соціальна підтримка (Р. Мерсер, С. Феркетіч [406]; К. Шарон [437]; М. Таркка [449]).

Рольова компетентність у контексті командної взаємодії. Щодо аналізу окремих аспектів рольової компетентності в контексті командної взаємодії, то варто згадати дослідження емоційної компетентності (інтелекту) учасників команд. Так, Л. Офферман із колегами [413] доводять, що емоційні компетенції, зокрема комунікабельність, тактовність, чуйність та інші, тісно пов'язані з ефективністю взаємодії та психологічною атмосферою в команді. Дані А. Феєрхерм та Ш. Райс [352] свідчать про вищу продуктивність та узгодженість командної роботи з обслуговування клієнтів у сфері послуг за високої емоційної компетентності її членів та лідерів. К. Фруе, Р. Беннет та Ш. Калдвелл [355] вказують на статистично значимий зв'язок між сукупним емоційним інтелектом членів команди та ефективністю інтерперсональної взаємодії.

Зауважимо, що параметри, що входять до діагностичного поля емоційного інтелекту, так чи інакше пов'язані з рольовою компетентністю. Так, В. Друскат та С. Вольф [461] пишуть, що в своєму специфічному змісті емоційний інтелект – це система здатностей впізнання і розрізнення власних емоцій та емоцій інших людей, розуміння їхнього впливу на поведінку, її прогнозування та власне регуляція. Згадане цілком вкладається у критеріальну систему рольової компетентності, розроблену П.П. Горностаєм. Зокрема, йдеться про впізнання і розрізнення емоцій, як необхідної умови рольової децентрації та прийняття ролей інших. Щодо регуляції поведінки на основі навичок емоційної компетентності, то рольова варіативність та гнучкість – параметри, безпосередньо з цим пов'язані. Отже, емоційна компетентність має значну сферу перетину з рольовою.

Рольова компетентність є важливим показником особистісної ефективності в командній взаємодії. Видасться перспективним аналіз параметрів рольової компетентності в різних діяльностях, а також дослідження їх зв'язку з поведінковими стратегіями.

АНАЛІЗ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ ПОБУДОВИ МІЖСУБ'ЄКТНИХ ВЗАЄМИН

Процедура аналізу поведінкових моделей командних взаємин

Погляд на поведінкові моделі міжсуб'єктних взаємин в командах, як на рольову презентацію ціннісного ставлення учасників до командної діяльності, колег та взаємин із ними, передбачає сукупний та критеріальний аналіз рольової компетентності у її зв'язку з особистісною цінністю спільної діяльності та стратегіями її реалізації.

Аналіз цінностей спільної діяльності та стратегій їхньої реалізації. Наукова рефлексія ціннісно-рольової природи командної інтеракції вимагає розробки специфічної дослідницької процедури з вивчення поведінкових моделей командних взаємин, орієнтованої на виокремлення двох складових – суб'єктивної цінності спільної діяльності та рольової компетентності в ній. З огляду на два напрямки аналізу дослідницька схема була реалізована у два відповідні етапи – аналіз цінностей та стратегій їхньої реалізації в ході спільної діяльності та аналіз рольової компетентності особистості в спільній діяльності.

Концептуалізація життєвого світу особистості, як поліпросторового інтеграційного утворення, що твориться буттєво-досвідно, через суб'єктне осмислення та ціннісну інтерпретацію подій, призвела до фокусування дослідницької процедури на життєвих подіях, пов'язаних із досвідом спільної діяльності та взаємин у ній. Такі події стали відправною точкою аналізу та були заведені в дослідницьку схему, як основа рефлексії досліджуваними цінностей та стратегій спільної діяльності.

Зауважимо, що аналіз суб'єктивної цінності життєвих подій фокусує дослідницьку процедуру на особистісних смислах, що мають місце в життєвому світі людини. Так, Л.Ф. Бурлачук [46] зауважує, що відповіді досліджуваних відбивають їхню внутрішню сутність не стільки у зв'язку з їх об'єктивним змістом, скільки з особистісним значенням, яке проявляється в унікальних змістових характеристиках життєвих подій, навіть у

прохання виокремити значну кількість цих подій зумовлене необхідністю посилення прогностичної ймовірності висновків щодо поведінкових моделей командної взаємодії. Досвід взаємин у ході спільної діяльності є близьким до досвіду командних взаємин та не виключає останніх; значна кількість аналізованих подій створює можливості для ідентифікації повторюваних стратегій та глибшого аналізу суб'єктивної цінності діяльності і взаємин; фокусування ж на подіях останнього часу пов'язане з усвідомленням мінливості життєвої ситуації та, відповідно, феномену «мінливої стійкості» (за О.Л. Музиною) в її ціннісній свідомості.

Основою для висновків щодо цінності командної діяльності та взаємин для людини, а також ідентифікації стратегій реалізації цих цінностей став аналіз безпосередньої цінності виокремлених подій та способів досягнення бажаного в їхніх межах.

Аналіз рольової компетентності особистості в спільній діяльності. На другому етапі дослідження учасникам пропонувалося оцінити виокремлені події за тезами-оперантами ролекомпетентної поведінки.

На малюнку 7.2. представлено фрагмент дослідницького бланку (оціночної матриці) для аналізу індивідуальної рефлексії рольової компетентності у спільній діяльності.

Інструкція містить прохання оцінити відповідність кожної тези власним переживанням та поведінці в кожній з виокремлених подій, що відбувались на тлі спільної діяльності: «Оцініть, наскільки твердження відповідають Вашим переживанням та діям у кожній із подій. Користуйтеся 10-ти бальною шкалою».

Порядкова 10-ти бальна шкала використовується з метою зниження ефекту соціальної бажаності, адже дає можливість використовувати для самооцінки високі бали, які, при цьому, мають значний діапазон.

Кожному з діагностичних параметрів: рольовій варіативності, рольовій гнучкості, рольовій глибині, здатності до рольової децентрації та прийняття ролей інших, – відповідають три діагностичні тези (таблиця 7.1.).

Таблиця 7.1.

Діагностичні тези щодо рольової компетентності особистості (РКО) в командній діяльності

Діагностичні тези	
Рольова варіативність	Я поведжуся дуже по-різному, в залежності від ситуації, того, що очікують від мене інші люди
	Можу назвати себе різнобічною людиною, такою, що може бути різною в різних ситуаціях та з різними людьми
	Мене вважають гарним співрозмовником та колегою, адже я знаю, як себе поводити та що робити в кожному разі
Рольова гнучкість	Я швидко і адекватно змінюю стратегію поведінки в залежності від життєвої ситуації та конкретних обставин
	Я дуже гнучка людина у тому сенсі, що легко адаптуюсь до нових ситуацій та умов
	Мене вважають легким у спілкуванні та взаємодії, оскільки я швидко орієнтуюсь та реагую на виклики ситуацій
Рольова глибина	Я повністю віддаюся діяльності чи спілкуванню, занурююсь у ситуацію, глибоко переживаю все, що відбувається
	Я чутлива людина, бо по-справжньому вболіваю за справи та беру близько до серця проблеми небайдужих мені людей
	Мене сприймають, як людину на своєму місці, адже я віддаюся тому, що роблю, будь то робота, дружба чи інше
Рольова децентрація	Я добре відчуваю, як мене сприймають інші люди, а також можу і себе поставити на їхнє місце
	Я прониклива людина, оскільки розумію, що на гадці та душі у інших людей, можу відчути їхні радості та тривоги
	До мене гарно ставляться оточуючі, через те, що я добре розумію інших людей та наслідки моїх дій і вчинків

Перша теза містить опис специфічних поведінкових паттернів, характерних для ролекомпетентної людини; друга – опис особливостей самосприйняття; третя – опис рефлексії сприйняття себе іншими. Сукупна оцінка кожної події за операціоналізованими у поведінкових та перцептивних дескрипторах параметрами рольової компетентності (за аналогією до діагностичних тез «Опитувальника рольової компетентності» П.П. Горностая), – слугує індикатором рольової компетентності особистості у сфері командної взаємодії

Організація дослідження поведінкових моделей командних взаємин

Мета ціннісно-рольового аналізу індивідуальних поведінкових моделей міжсуб'єктних взаємин – дослідження поведінкових стратегій побудови командних взаємин осіб із різним рівнем успішності в командній діяльності. Завдання – описати особливості індивідуальної стратегіальної реалізації цінностей спільної діяльності та взаємин; визначити загальний та покритеріальний рівень рольової компетентності особистості; проаналізувати зв'язок між рівнем рольової компетентності та ціннісної складності особистості у сфері командної інтерації.

Етапи дослідницької роботи. Участь у дослідженні за повною схемою взяла 41 особа – учасники діючих команд, які працювали в безпосередньому діалозі з дослідником. Працювали бланково, заповнюючи лише оціночну матрицю, діагностичну щодо рольової компетентності 134 особи, з яких 42 – учасники діючих команд, 20 – особи, які працюють в колективах, що за своїми ознаками не є командами; 72 – студенти різних спеціальностей. Усі ці досліджувані брали участь у попередньому аналізі імпліцитних теорій командних взаємин, що необхідно для зіставлення даних ціннісної складності та ролекомпетентності.

Індикаторами рівня успішності в командній діяльності (для учасників діючих команд) є експертна оцінка керівника, колег, а також самооцінка за ознаками команди, операціоналізованими у поведінкових характеристиках її учасників. Зразок бланку для оцінки представлено на малюнку 7.3.

Йдеться про поведінкову операціоналізацію специфіки самої командної діяльності (консолідована спільність – «Перебуває в взаємодії та взаємоузгодженні кроків з іншими членами команди», орієнтація на спільну мету – «Працює на спільну командну задачу», позитивна синергія – «Його дії та рішення є важливими для успіху командної діяльності»), нормативно-рольової взаємодії в команді (діяльнісна компетентність – «Компетентний в своїй сфері фахівець», рольова доцільність – «Функції, які здійснює – цілком відповідають його компетенціям та здібностям», взаємно-розподілена відповідальність – «Відповідально ставиться до

своєї ділянки роботи») та ціннісно-рольової взаємодії у ній (значимість взаємин – «Цікавиться життям своїх колег, радіє успіхам, підтримує у негараздах», психологічний комфорт – «Своєю поведінкою та ставленням до інших сприяє формуванню комфортної атмосфери в команді», можливості особистісного зростання – «Не лише працює, а й розвивається, росте у діяльності») взаємодії на її предмет.

	ТВЕРДЖЕННЯ ДЛЯ ОЦІНКИ	Оцінка (max 10 балів)
Характеристики діяльності та ставлення до діяльності	Перебуває у взаємодії та взаємоузгодженні кроків з іншими членами команди	
	Працює на спільну командну задачу	
	Його дії та рішення є важливими для успіху командної діяльності	
Характеристики нормативно-рольової взаємодії	Компетентний у своїй сфері фахівець	
	Функції, що здійснює – цілком відповідають його компетенціям та здібностям	
	Відповідально ставиться до своєї ділянки роботи	
Характеристики ціннісно-рольової взаємодії	Цікавиться життям своїх колег, радіє успіхам, підтримує у негараздах	
	Своєю поведінкою та ставленням до інших сприяє формуванню комфортної атмосфери в команді	
	Не лише працює, а й розвивається, росте у діяльності	

Мал. 7.3. Бланк для експертної оцінки та самооцінки успішності в командній діяльності

На етапі введення у дослідницький процес досліджувані знайомляться з тезою про залежність поведінки людини в команді від цінності діяльності та взаємин для неї, а також із тезою про те, що ефективність презентації цінностей залежить від рольової компетентності особистості. Саме ці два параметри цінність спільної діяльності та ефективність рольової поведінки і пропонуються для вивчення учасникам дослідження для того, щоб краще зрозуміти себе, відрефлексувати можливі труднощі у взаємодії з колегами, а також накреслити напрямки саморозвитку. З метою створення сприятливої для рефлексії атмосфери дослідник наголошує на відкритості дослідницької процедури, відсутності прихованих механізмів інтерпретації, можливості не вдаватися в подробиці життєвих подій, фокусуючись на ідентифікації цінностей та стратегіях досягнення життєцінного.

На етапі збору даних учасники дослідження за підтримки

психолога виокремлюють події, пов'язані з досвідом спільної діяльності, аналізують їхню цінність для себе, пригадують стратегії досягнення бажаного, здійснюють оцінку власної ролекомпетентності в межах кожної із подій.

Аналіз отриманих даних. Аналіз отриманих даних здійснюється за двома базовими напрямками: рефлексивно-подієвий аналіз цінностей та стратегій реалізації цінностей спільної діяльності; аналіз особистісної ролекомпетентності.

Цінності кожної події аналізуються спільно із досліджуванним з огляду на її орієнтації на стосунки чи діяльність. У суперечливих випадках ставиться одне чи кілька додаткових запитань за схемою методики граничних смислів Д.О. Леонтьєва: «Для чого саме (навіщо, з якою метою) це потрібно?» Стратегії реалізації цінностей індексуються як орієнтовані на оптимізацію взаємин або на оптимізацію діяльності. У результаті отримується індекс кожної події та загальний індекс простору подій спільної діяльності, що вказує на ціннісну центрованість досліджуваного (стосункову, діяльнісну або мішаного характеру) та його стратегіальну орієнтацію на розбудову стосунків, оптимізацію діяльності або поєднання одного та іншого. Порівнюється специфіка простору подій спільної діяльності осіб з різним рівнем успішності у команді. Також до порівняльного аналізу включаються і показники кількості цінностей та стратегій у просторі подій спільної діяльності, а також змістова відповідність цінностей та стратегій, що слугують для їхньої реалізації.

Рольова компетентність у сфері спільної діяльності аналізується сукупно та за кожним окремим параметром на основі даних середнього арифметичного в зв'язку із показником успішності особистості в командній діяльності та стратегіально-ціннісними особливостями простору спільної діяльності.

Окремо встановлюється зв'язок між рівнем рольової компетентності та ціннісної складності особистості у сфері командної інтеракції.

Аналіз поведінкових моделей командних взаємин спрямовано на визначення цінностей спільної діяльності, стратегій їхньої реалізації та рольової компетентності особистості у ситуаціях, безпосередньо пов'язаних із спільною діяльністю.

СТРАТЕГІАЛЬНО-ЦІННІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОСТОРУ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КОМАНДІ

Організація простору спільної діяльності

В основі самопрезентації та побудови командних взаємин лежать індивідуальні поведінкові моделі міжсуб'єктної інтеракції. Реконструкція таких моделей передбачає ціннісно-рольовий аналіз життєвих подій, пов'язаних із досвідом спільної діяльності. В ході аналізу виокремлюються стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності особистості, зокрема ціннісний зміст спільної діяльності та стратегіальні особливості реалізації цінностей.

Командоцентрованість простору спільної діяльності. У ході дослідження учасники діючих команд виокремлюють життєві події, які переважно відбуваються на тлі командної діяльності, що цілком зіставне з феноменами командоцентрованості діяльнісного та інтеракційного просторів, виокремлених у ході дослідження імпліцитних теорій командної інтеракції. Йдеться про те, що чільне місце у подієвому просторі спільної діяльності командівців займають події, пов'язані з працею в самій команді, навіть за умови наявності інших середовищ спільної діяльності, до яких вони залучаються.

Так, одна з досліджуваних, учасниця команди плейбек-театру, яка, поміж тим, має приватну консультативну практику, викладає в університеті та безпосередньо працює психологом у міській психіатричній лікарні, – виокремлює 11 подій, з яких 6 безпосередньо пов'язані із командною діяльністю: моя перша репетиція; перший виступ в «Кавоманії»; моя перша спроба вести репетиції; виступ, коли я вперше була ведучою; спільна репетиція з колегами з театру «Дежавю»; конфлікт у театрі.

Ціннісна специфіка простору спільної діяльності. Аналіз змісту цінностей, що їх виокремлюють досліджувані у межах життєвих подій, дозволив описати ціннісну специфіку простору спільної діяльності. Йдеться, передусім, про змістову індексацію кожної цінності як моральнісної чи діяльнісної.

У випадку переважання цінностей, орієнтованих на

підтримку, розбудову, гармонізацію стосунків, турботу про добробут інших людей, прагнення до змін у собі та власній діяльності з метою налагодження взаємин, тощо – йдеться про зсув у бік стосункових, моральнісних цінностей, **стосунково-ціннісний зсув** (математично це третина і більше цінностей стосункового змісту).

Для прикладу наведемо перелік подій та цінностей (із позначкою змістової специфіки) учасниці управлінської команди акціонерного банку. Загалом досліджуваною було викремлено 10 подій та 18 цінностей, серед яких 15 мають стосунковий зміст: представлення управлінській команді у якості нового голови правління банку (відчуті підтримку_{моральнісна (м)}, виправдати довіру_м); реорганізація бухгалтерії (ефективніша діяльність бухгалтерії_{діяльнісна (д)}, налагодити взаємодію між людьми_м), корпоративний тренінг (краще зрозуміти одне одного_м, дізнатися ставлення до мене колег_м, відчуті себе в команді_м), святкування Нового року (люди без краваток_м), планування бюджету (скоординована праця_д, довіра один до одного_м), сюрприз від колективу на День народження (відчула, що люблять і цінують_м), перша нарада у якості голови (подолати свою невпевненість_м, довести іншим, що можемо_м), розробка нової стратегії впровадження послуг (довести, що ми сучасний банк_д, повернутися обличчям до споживачів_м), відпочинок з родиною в Європі (бути разом_м, відпочити від роботи в родинному колі_м), облаштування з родиною нового будинку (реалізація спільної мрії_м).

В іншому випадку, за якого третина і більше цінностей стосуються власне діяльності, її стратегій, цілей, досягнень, способів взаємодії тощо, – йдеться про **діяльнісно-ціннісний зсув**.

Так, учасник команди театру ляльок виокремлює 10 подій та 12 цінностей, з яких 9 відбивають цінність самої діяльності: перша шкільна вистава (вперше керував лялькою_д), майстер-клас з відомим лялькарем (навчився по-особливому керувати лялькою_д, зрозумів, що лялькар має бути одним цілим з лялькою_д, збагнув, що майстерність приходить через вправління_д), перший робочий день у трупі (зрозумів, що прийдеться працювати вдень і вночі_д), перша вистава, де моя

лялька грала головну роль (залежність від якості моєї гри усієї вистави_д), вистава за моєю режисурою (насолоджувався процесом_д), спеціальна вистава для моєї майбутньої дружини (романтичне освідчення в коханні_м), підготовка новорічної казки (швидкість у взаємодії та коорданації_д), виступ з «Котигорошком» у дитячому садку сина (радість малого_м), власний майстер-клас (відчуття себе профі_д), влаштував домашній театр з дружиною та сином (їхня радість_м).

За варіанта відсутності істотного переважання цінностей певного змісту простір спільної діяльності досліджуваних характеризується як збалансований, йдеться про **стосунково-діяльнісу ціннісну збалансованість**.

Стратегії реалізації цінностей спільної діяльності. Змістовий аналіз було застосовано і до стратегій реалізації цінностей, які індексувалися за своєю орієнтацією на розбудову взаємин чи оптимізацію діяльності.

Про **стосунково-стратегіальний зеув** йдеться за переважання в просторі спільної діяльності досліджуваних стратегій, орієнтованих на покращення взаємин, досягнення домовленостей, зниження конфліктності. Йдеться не стільки про формальну взаємодію на предмет діяльності, скільки про таку, що базується на спробах розуміння, прийняття іншого, змін у способі спілкування, а також і змін у собі, необхідних для побудови кращих, конструктивніших взаємин.

Так, учасниця проектної команди з організації художніх виставок, з-поміж інших виокремила таку подію, як «виставка Юрія Камишного». Усі стратегії реалізації цінного в цій події є стосунковими: (вести перемовини з генієм – намагалась налагодити контакт_{стосункова(с)}, спілкувалась на життєві теми_с, була уважна до побажань художника_с; гарно приймати гостей – приділяла увагу кожному_с; лишити гарне враження про себе та команду – згладжувала гострі кути_с, дослухалась до побажань відвідувачів_с). Загалом, серед 25 стратегій реалізації цінностей спільної діяльності досліджуваної 18 мають стосунковий зміст.

Якщо не менше третини способів реалізації цінностей формулюються учасниками дослідження у термінах, безпосередньо пов'язаних із самою діяльністю, її виконанням, модифікацією, модернізацією тощо, – йдеться про **діяльнісно-**

стратегіальний зсув простору спільної діяльності.

До прикладу, учасник команди менеджерів дистрибуторської кампанії серед 22 виокремлених стратегій спільної діяльності 18 означив, як діяльнісні. Так, всі 6-ть стратегій реалізації цінностей такої події, як «Підбиття річних підсумків 2012» є діяльнісними: (наочно довести, що я кращий менеджер – представив дані продажу у презентації^{діяльнісна(д)}, надав помісячний порівняльний аналіз своєї ефективності^д, виступив із програмою модернізації системи^д; стимулювати інших до професійного зростання – розказав про свої професійні секрети^д; відчувти повагу колективу – демонстрував результати праці^д).

Про **стосунково-діяльнісну стратегіальну збалансованість** йдеться за відносно рівної представленості стратегій діяльнісного та стосункового змісту, як способів реалізації цінностей спільної діяльності досліджуваних.

Ціннісно-стратегіальна відповідність простору спільної діяльності. Ще один параметр аналізу простору спільної діяльності – його ціннісно-стратегіальна відповідність. Йдеться про змістову зіставність цінностей та стратегій їхньої реалізації.

Простір, у якому більшість пар цінність-стратегія є змістовно відповідними, називатиметься **ціннісно-стратегіально конгруентним**.

До прикладу, учасник команди інформаційної агенції у події «Облаштування нового офісу» виокремив такі цінності та стратегії: своїми силами зробили ремонт^д – запропонував та організував усіх зробити самим, а зекономлені кошти пустити на премії^д; розподілив обов'язки та скоординував дії^д; відчув себе єдиним цілим з командою^м – не перекладав відповідальності на інших^с, жартував та радів спільній роботі^с. Усі чотири з наведених пар цінність-стратегія (кожній цінності відповідають по дві стратегії) є конгруентними, моральнісним цінностям відповідають стратегії, орієнтовані на розбудову взаємин, діяльнісним – стратегії, пов'язані з безпосередньою організацією діяльності.

Про певну конфліктність у просторі спільної діяльності досліджуваних може свідчити переважання стратегій реалізації цінностей, змістовно протилежних самим цінностям.

Так, приклад **діяльнiсної реалiзацiї моральнiсних цiнностей** знаходимо у вiдповiдях учасницi команди волонтерiв, якi опiкуються неповносправними особами. У подiї «Пiдготовка до зустрiчi з засновницею органiзацiї» дослiджувана виокремила такi цiнностi та стратегiї: надихнутися любов'ю до ближнього_м – шукала iнформацiю про Зеновiю_д; будувати ближчi взаємини з “друзями”_м – забезпечувати iхнi актуальнi потреби_д, допомагати доглядати за кiмнатою_д.

Прикладом **стосункової реалiзацiї діяльнiсних цiнностей** є пари цiннiсть-стратегiя, виокремленi учасницею команди видавництва дитячої книги в подiї «Видання першої книги за моїм редакторством»: змогла самостiйно органiзувати весь процес_д – була уважна з людьми_с, прислухалася до порад колег_с, намагалася уникати конфлiктiв_с; довести власний професiоналiзм_д – не допустила конфлiктiв_м. I в першому, i в другому прикладах змiст цiнностей i, вiдповiдно, сфера, яку вони регулюють, не спiвпадає з стратегiями, якими послуговуються дослiджуванi, щоб цi цiнностi реалiзувати. Так, для того, щоб надихнутися любов'ю та стати ближчою до iнших, перша з дослiджуваних обирає діяльнiснi стратегiї, мало пов'язанi з моральнiстю самих цiнностей; так само, як i друга дослiджувана, намагається в спосiб побудови та перебудови взаємин iз колегами довести власний професiоналiзм та самостiйнiсть в органiзацiї процесу видання книжки.

Стратегiї та цiнностi спiльної діяльностi осiб успiсних у командi

На специфiку поведiнкових моделей мiжсуб'єктної iнтерацiї осiб, що досягають успiху у команднiй працi вказують статистично значимi зв'язки мiж стратегiально-цiннiсними особливостями простору спiльної діяльностi та показниками успiшностi в командi.

До перелiку показникiв, що враховувалися при аналiзi особливостей простору спiльної діяльностi у зв'язку з успiшнiстю особистостi в командi, увiйшли цiннiсна та стратегiальна специфiка подiєвого простору спiльної діяльностi, його цiннiсно-стратегiальна вiдповiднiсть, а також цiннiсна та стратегiальна насиченiсть.

Остання з характеристик вираховується, як відношення кількості цінностей / стратегій їхньої реалізації до загальної кількості подій, виокремлених досліджуваними і свідчить про особистісну важливість простору спільної діяльності та рівень поведінкової, інструментальної забезпеченості реалізації цінностей відповідно.

Результати аналізу зв'язку успішності у командній діяльності досліджуваних та згаданих стратегіально-ціннісних особливостей їхнього простору спільної діяльності подані у таблиці 7.2.

Таблиця 7.2.

Стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності осіб у зв'язку з їхньою успішністю в команді (коефіцієнт кореляції Пірсона)

	Особливості простору спільної діяльності	Показник значущості зв'язку	Успішність в команді
Ціннісна специфіка простору спільної діяльності	Стосунково-ціннісний зсув	p=0,514	-0,1049
	Діяльнісно-ціннісний зсув	p=0,514	0,1049
	Стосунково-діяльнісна ціннісна збалансованість	p=0,328	-0,1566
Стратегіальна специфіка простору спільної діяльності	Стосунково-стратегіальний зсув	p=0,777	-0,0457
	Діяльнісно-стратегіальний зсув	p=0,777	0,0457
	Стосунково-діяльнісна стратегіальна збалансованість	p=0,691	0,0639
Ціннісна насиченість подієвого простору		p=0,102	0,2591
Стратегіальна насиченість подієвого простору		p=0,000	0,5514
Ціннісно-стратегіальна відповідність	Ціннісно-стратегіальна конгруентність	p=0,000	0,5767
	Діяльнісна реалізація моральнісних цінностей	p=0,169	-0,2190
	Стосункова реалізація діяльнісних цінностей	p=0,001	-0,4990

Статистично значущим, прямим, є зв'язок між успішністю особистості в команді та ціннісно-стратегіальною конгруентністю її простору спільної діяльності. Йдеться про те, що більшого успіху у команді досягають особи, які обирають стратегії реалізації цінностей, адекватні їхньому змісту. Так, якщо цінними є взаємини з людьми, то адекватні стратегії – це їхня підтримка і розбудова; якщо цінність діяльнісного змісту – певні зміни у самій діяльності. Також значущим, проте з оберненим знаком, є показник зв'язку командної успішності зі стосунковою реалізацією діяльнісних цінностей, ця ж тенденція відслідковується у випадку діяльнісної реалізації моральнісних цінностей, що свідчить про несприятливість командній успішності вибору стратегій, що змістовно суперечать цінностям.

Значущим є також зв'язок між стратегіальною насиченістю подієвого простору та успішністю в команді, що свідчить про переваги використання значної кількості стратегій. Тенденційно йдеться і про прямий зв'язок між успішністю та ціннісною насиченістю подієвого простору спільної діяльності.

У результаті аналізу стратегіально-ціннісних особливостей простору спільної діяльності особистості вдалося встановити залежність успішності в командній діяльності від стратегіальної насиченості простору (кількості стратегій реалізації цінностей спільної діяльності, що рефлексують досліджувані), а також особливостей стратегіально-ціннісної відповідності простору, зокрема змістової конгруентності стратегій та цінностей.

РОЛЕКОМПЕТЕНТНІСТЬ У КОМАНДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Ролекомпетентність та командний успіх

Математичний аналіз зв'язку успішності в команді та рольової компетентності особистості у просторі подій спільної діяльності вказує на те, що ролекомпетентність є вагомим фактором успіху.

Успішність особистості в командній діяльності (за сукупною оцінкою, експертною оцінкою та самооцінкою) значимо корелює з такими показниками рольової компетентності, як рольова варіативність, рольова гнучкість та здатність до рольової децентрації і прийняття ролей інших.

Математично йдеться про прямопропорційну залежність згаданих параметрів, феноменологічно ж отримані дані вказують на те, що людина, успішна в команді, є також ролекомпетентною в сфері спільної діяльності, зокрема такою, що має та використовує різноманітний рольовий репертуар, вміє легко переключатися з однієї ролі на іншу, а також є чутливою до ролей інших, здатною ці ролі відчути, зрозуміти, а також приміряти на себе (таблиця 7.3.).

Таблиця 7.3.

Стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності осіб у зв'язку з їхньою успішністю в команді (коефіцієнт кореляції Пірсона)

Параметри рольової компетентності особистості	Показник значущості зв'язку	Успішність в командній діяльності
Рольова варіативність	p=0,016	0,3741
Рольова гнучкість	p=0,001	0,4829
Рольова глибина	p=0,528	0,1015
Здатність до рольової децентрації та прийняття ролей інших	p=0,000	0,6088

Що ж до рольової глибини, то цей параметр ролекомпетентності не має статистично значущого зв'язку з успішністю в командній діяльності, що цілком співзвучно із даними емпіричної перевірки концепції ролекомпетентності особистості

її автором П.П. Горностаєм. У результаті факторизації даних опитувальника рольової компетентності автору вдалося виокремити два фактори, перший із яких об'єднав параметри рольової варіативності, гнучкості та децентрації; другий же був моновимірним, представленим лише рольовою глибиною. Пояснюючи результати, дослідник робить висновок, що «широка рольова варіативність і висока рольова гнучкість часто пов'язані із поверховістю ролей, тоді як значна рольова глибина характерна для обмеженого репертуару психологічних ролей» [74, с. 119]. Параметри, що утворюють фактори, також різняться своєю спрямованістю, перші три є поведінковими, зовнішньо орієнтованими, пов'язаними з безпосередньою необхідністю проживати, грати ролі; тоді як рольова глибина є внутрішньою характеристикою, такою, що описує здатність людини переживати ролі, вона виступає як сукупність емоційно-ціннісних компонентів, що супроводжують рольову поведінку.

У командному контексті отримані дані можуть бути проінтегровані як пряма залежність успішності особистості в командній діяльності від її рольової компетентності, як поведінкової майстерності.

Рольова компетентність у зв'язку зі стратегіально-ціннісними особливостями простору спільної діяльності та ціннісною складністю особистості у сфері командних взаємин

Зіставлення параметрів ролекомпетентності із стратегіально-ціннісними особливостями простору спільної діяльності особистості, а також її ціннісною складністю у сприйманні та інтерпретації командних взаємин вказує на низку значимих взаємозв'язків, що свідчать про взаємозалежність та взаємозумовленість цих характеристик.

Рольова компетентність крізь призму стратегій та цінностей спільної діяльності. Зіставлення параметрів рольової компетентності із стратегіально-ціннісними особливостями простору спільної діяльності також вказують на ряд значимих зв'язків (таблиця 7.4.).

Таблиця 7.4.

Стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності у зв'язку з рольовою компетентністю особистості (коефіцієнт кореляції Пірсона)

Стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності	Параметри рольової компетентності особистості			
	Рольова варіативність	Рольова гнучкість	Рольова глибина	Здатність до рольової децентрації та прийняття ролей інших
Стосунково-ціннісний зсув	-0,005 p=0,98	0,304 p=0,05	0,225 p=0,16	-0,079 p=0,62
Діяльнісно-ціннісний сув	0,005 p=0,98	-0,304 p=0,05	-0,225 p=0,16	0,079 p=0,62
Стосунково-діяльнісна ціннісна збалансованість	0,043 p=0,79	0,208 p=0,19	0,224 p=0,16	-0,183 p=0,25
Стосунково-стратегіальний зсув	-0,120 p=0,45	0,173 p=0,28	-0,159 p=0,32	-0,205 p=0,20
Діяльнісно-стратегіальний зсув	0,120 p=0,45	-0,173 p=0,28	0,159 p=0,32	0,205 p=0,20
Стосунково-діяльнісна стратегіальна збалансованість	-0,051 p=0,75	0,190 p=0,23	0,127 p=0,43	0,112 p=0,49
Ціннісна насиченість подієвого простору	0,164 p=0,31	0,260 p=0,10	0,102 p=0,53	0,229 p=0,15
Стратегіальна насиченість подієвого простору	0,134 p=0,40	0,481 p=0,001	0,229 p=0,15	0,196 p=0,22
Ціннісно-статегіальна конгруентність	0,114 p=0,48	0,106 p=0,51	-0,016 p=0,92	0,216 p=0,18
Діяльнісна реалізація моральнісних цінностей	0,020 p=0,90	0,183 p=0,25	0,017 p=0,91	0,087 p=0,59
Стосункова реалізація діяльнісних цінностей	-0,147 p=,36	-0,262 p=,10	0,005 p=,98	-0,316 p=,04

Зокрема, йдеться про прямий зв'язок між рольовою гнучкістю та стратегіальною насиченістю подієвого простору особистості: чим більшою кількістю стратегій реалізації цінностей спільної діяльності володіє людина, тим більші

можливості рольового переключення та адаптації вона має.

Рольова гнучкість особистості прямопропорційно пов'язана також із переважанням моральнісних цінностей у просторі подій спільної діяльності та оберненопропорційно з переважанням цінностей діяльнісного змісту, що може бути проінтерпретовано через зв'язок здатності до переключення ролей із цінністю взаємин. Чим ціннішою для людини є підтримка, розбудова, відновлення взаємин, конструктивне та безконфліктне співіснування з іншими, – тим гнучкішою у своїй рольовій поведінці вона є, і навпаки, чим ціннішим є предмет, результат та процес діяльності, тим менш гнучку, адаптивну, комплементарну рольову стратегію щодо інших вона обирає.

За даними кореляційного аналізу оберненопропорційну залежність встановлено й між здатністю до рольової децентрації та прийняття ролей інших і стосунковою реалізацією діяльнісних цінностей. Йдеться про те, що чим вищу рольову чутливість та здатність до прийняття ролей інших має людина, тим рідше вона звертатиметься до змістовно невідповідного способу реалізації своїх цінностей, зокрема, до спроб покращення результатів праці чи оптимізації її процесу стосунковими засобами.

За результатами кореляційного аналізу зв'язку між параметрами рольової компетентності та ціннісної складності особистості на широкій вибірці, до якої входять учасники діючих команд, студенти різних спеціальностей та особи, що працюють в колективах, які за своїми ознаками не є командами, – встановлено статистично значущу залежність між ціннісною диференційованістю імпліцитних теорій командної успішності та рольовою варіативністю, глибиною і здатністю до рольової децентрації та прийняття ролей інших у сфері спільної діяльності (таблиця 7.5.).

З огляду на феноменологічну сутність диференційованості, як складової ціннісної складності особистості, йдеться про прямопропорційний зв'язок багатомірності сприймання та оцінки людиною себе й інших (в нашому дослідженні, у сфері командних взаємин) із різноманітністю рольового репертуару; наявністю розвинутої рольової Я-концепції, здатністю до глибоких рольових переживань, а також здатністю до рольової емпатії та прийняття ролей інших.

Таблиця 7.5.

Зв'язок між параметрами рольової компетентності та ціннісної складності особистості (коефіцієнт кореляції Пірсона)

Параметри ціннісної складності особистості	Параметри рольової компетентності особистості			
	Рольова варіативність	Рольова гнучкість	Рольова глибина	Здатність до рольової децентрації та прийняття ролей інших
Диференційованість	0,170 p=0,05	0,090 p=0,30	0,235 p=0,01	0,249 p=0,05
Артикульованість	0,012 p=0,89	0,105 p=0,23	- 0,069 p=0,43	0,122 p=0,16
Ієрархізованість	0,011 p=0,90	0,006 p=0,98	-0,032 p=0,71	0,036 p=0,68

Відсутність статистично значущого зв'язку між ціннісною диференційованістю та рольовою гнучкістю може бути пояснено специфічністю останньої, як здатністю до міжрольового переключення – багатство параметрів сприймання не є достатньою та необхідною умовою для поведінкової здатності швидкої адаптації до нових умов.

Математичний аналіз рольової компетентності учасників команд у просторі подій, що творяться на тлі спільної діяльності, дає підстави для висновків про зв'язок ролевариативної та гнучкої поведінки, а також здатностей прийняття ролей інших із успішністю особистості в командній діяльності; про зв'язок рольової гнучкості із стратегіальною насиченістю простору спільної діяльності людини та про зв'язок між здатністю до полівимірного сприймання командних взаємин із рольовою варіативністю, глибиною та здатністю до прийняття ролей інших.

Частина VIII. ЦІННІСНО-РОЛЬОВІ ТЕХНОЛОГІЇ КОМАНДНОГО РОЗВИТКУ

ДЕОНТОЛОГІЯ КОМАНДОТВОРЧОЇ ПРАКТИКИ

Етичні дилеми у психологічній практиці

Психологічна практика передбачає більш-менш тривалу взаємодію психологів-фахівців із людьми, які прагнуть нагального вирішення проблем. Цей процес у випадку командотворення має свої особливості, передусім йдеться про специфіку замовлення та споживання психологічних послуг, що часто мають різних суб'єктів (власне замовника – власника або лідера команди, та учасників командотворчих заходів). Така ситуація створює поліцільовий контекст взаємодії, що потребує узгодження цілей та мотивації замовника, учасників, а також теоретико-прикладних командотворчих задач. Необхідність такого узгодження веде до низки професійно-етичних дилем, зокрема вибору між фахово обґрунтованою, екологічною стратегією роботи та безпосередніми вимогами замовника, реалізація яких може бути пов'язана із ризиками психологічного дискомфорту та, в окремих випадках, зазіханням на права учасників у межах трудового законодавства. Не варто випускати з поля зору й класичні дилеми професійної етики – конфіденційності інформації, втручання в особисте життя, подвійності стосунків тощо.

Поняття про етичну дилему. Причина етичних дилем (від грецьких *di* (s) – двічі та *lemma* – припущення), як ситуацій, в яких кожен вибір має свої застереження і не є абсолютно задовільним, найперш криється в антропоцентрованості психологічної практики, що передбачає необхідність врахування життєвої ситуації, в якій знаходиться людина, її стосунків з оточенням, життєвих цінностей. Так, Д. Скейчиро зауважує, що процес взаємодії в ході психологічної допомоги є послідовністю постійних виборів у ситуації перманентної дилеми; а успішність психолога, передусім, визначається його “толерантністю до невизначеності” [432, с. 6].

Отже, будь-яка професійно-етична дилема передбачає

ситуацію, у якій психолог, здійснюючи той або інший вчинок, приймаючи певне рішення, вимушений визначати для себе пріоритети: нормативи професійної етики або власні моральні переконання, суспільний запит, вимоги замовника. Здавалось би, як можуть моральні переконання консультанта або цінності, що культивуються в організації, де він працює, суперечити професійній етиці?

Проілюструємо на прикладі. Штатний психолог одного з комерційних банків отримує запит на налагодження ефективної командної взаємодії в одному з підрозділів, при цьому керівник напрямку недвозначно натякає на «необхідність створення умов для звільнення однієї з працівниць», яка останнім часом перебуває у складному психоемоційному стані, що негативно позначається на діяльності колег. З одного боку, один із основних посадових обов'язків психолога, зафіксований у посадовій інструкції, є «сприяння зростанню продуктивності праці співробітників», як штатний працівник він має підкорятися адміністрації банку і прохання-наказ про «створення умов» – дієве рішення проблеми «зростання продуктивності праці»; з іншого боку, базовим принципом психологічної допомоги є охорона інтересів клієнта, а звільнення або інший тиск може призвести до соціальної ізоляції працівниці та спровокувати серйозне загострення її стану. У центрі етичної дилеми – суперечність між вимогами професійної етики (первинність інтересів клієнта) та потребами організації роботодавця (висока продуктивність праці робітників).

Окрім того, є випадки, коли правильність того або іншого рішення чітко не виписана у жодних професійних стандартах, і тоді практикуючі психологи вимушені діяти на власний розсуд. Так, наприклад, Вісник АПА (Американської Психологічної Асоціації) час від часу публікує запити психологів щодо правильності етичного вибору. Так, експерт психологічної деонтології Д. Байлі [315] дає рекомендації колегам відносно цілого переліку питань, серед яких такі: “Чи маю я повідомляти клієнтам, що викрадено мій ноутбук, в якому зберігалася конфіденційна інформація про них?”, або “Чи необхідно використовувати новий варіант опитувальника, якщо мені зручно працювати із попередньою версією?”. В Україні ситуація

ускладнюється і тим, що не існує жодного офіційного керівництва по роботі з етичними дилемами в жодній зі сфер психологічної практики.

Систематика етичних дилем. Одна з найповніших систематик етичних дилем у психологічній практиці належить К. Поупу та В. Веттер [422], які, в результаті масштабного опитування членів АПА, виділили 23 групи етичних дилем, кожна з яких стосується різних проблем. Перше місце за частотою звернень посіла проблема конфіденційності. Респонденти описали 79 різних суперечливих ситуацій, в основі яких запитання – “чи можна розкривати конфіденційну інформацію, і якщо так, то за яких умов і в який спосіб?” Наступними у переліку деонтологічних ризиків стоять проблеми подвійних стосунків; фінансових зобов’язань; професійної компетентності; виступів на судових засіданнях; оприлюднення результатів роботи; непрофесійної поведінки колег; психологічної діагностики; інтервенцій із ризикованими наслідками; спотворення психологічних даних на вимогу посадових осіб тощо.

Інший підхід до класифікації, що базується на походженні типів дилем описує Д. Скейчєро [432]. Власне, типологія стосується психотерапії, однак цілком може бути екстрапольована на проблеми психологічної практики командотворення. Зокрема, автор виокремлює «дилеми компромісу», що містять конфлікт вибору між традиційним та інноваційним методом роботи; «дилеми відданості», що змушують замислитися над вибором методології; «дилеми ролей», які вимагають визначення рольової суперечності; «дилеми відповідальності» стосуються вибору ступеня особистої відповідальності за благополуччя клієнтів, та «дилеми безвиході», за яких психолог розуміє неефективність роботи, однак за різних причин не може зважитись на її завершення.

Деонтологічний аналіз у ситуації етичної дилеми. Зважаючи на те, що перебування у полі етичних дилем є звичайним контекстом діяльності психологів у царині командотворення, слід поставити питання про алгоритм прийняття рішення у ситуації етичного конфлікту.

Право обґрунтування “ідеальної моделі” стосунків в системі психолог-клієнт належить деонтології (від грецьких *deon* – необхідність, обов’язок та *logos* – вчення, слово) – науці про моральні обов’язки і професійну етику. Різні автори пропонують різні моделі прийняття етично правильних рішень. Одні вимагають слідування вимогам професійної етики, задекларованим у спеціальних кодексах; інші базуються на аналізі конкретних випадків із опорою на інтуїцію, власні моральні переконання та консультації з колегами; треті вимагають всебічного аналізу, в тому числі на відповідність законам та філософії держави тощо.

Виходячи з положень, задекларованих у кодексах професійної етики, та враховуючи стрімкий розвиток і диференціацію практики психологічної допомоги, дослідники формулюють все більше принципів-керівництв щодо етичного вибору, послуговування якими має стати своєрідною гарантією правильних виборів в ситуаціях етичної невизначеності. Серед іншого це принципи сприятливих впливів, попередження можливої шкоди, поваги до особистісної свободи, дотримання зобов’язань (С. Гледдінг [64]); дії в інтересах клієнта, персональної і професійної чесності, заборони особистого зиску і злочинних намірів, обґрунтованості інтервенцій (К. Свенсон [435]); усвідомлення подвійності стосунків, захисту конфіденційності, розуміння рольових меж, свободи вибору, документованості дій, компетентності, адекватного завершення взаємодії, об’єктивності (Д. Сміт [439]).

Класичними у психологічній практиці вважаються покрокові моделі деонтологічного аналізу. Одна з найуніверсальніших – восьмикрокова модель прийняття етичних рішень В. Уолеса і Д. Холла [267]. *По-перше*, психолог має відрефлексувати власні цінності та мотиви, визначити, чого він прагне й якому рішенню надає перевагу. *По-друге* – переглянути відповідні розділи етичних кодексів, при цьому, якщо документація професійного об’єднання не містить необхідної інформації, – звернутися до кодексів близьких професійних асоціацій. *Третій крок* – пошук інформації про схожі випадки та варіанти рішень в літературі. *Далі* необхідно проконсультуватися з колегами, особливо з тими, хто працює зі

схожими проблемами і, можливо, стикався з такою ж дилемою. *П'ятий крок* передбачає звернення до голови комітету з етичних норм свого професійного об'єднання. *Шостий крок* – це прогноз можливих наслідків кожного з альтернативних рішень. *Сьомий* – прийняття рішення та відповідні дії. *Восьмий*, останній крок – письмова аргументація усіх альтернативних дій та рішень з метою забезпечення власних прав у випадку судового розгляду.

Використання згаданої моделі вітчизняними психологами має ряд перешкод, зокрема брак спеціальної літератури доступною мовою, відсутність кодексів та керівництв із професійної етики, етичних комітетів. Так, в Україні зареєстровано близько десятка психологічних професійних об'єднань, в переліку напрямків діяльності яких є активності, пов'язані з командотворенням. Активно діючими у сфері наукових розвідок та практики формування і розвитку команд є Асоціація політичних психологів України, Асоціація організаційних психологів та психологів праці, Український інститут крос-культурної позитивної психотерапії та менеджменту, Професійна Ліга Тренерів (на базі Київського Інституту Тренінгу). Жодне зі згаданих фахових об'єднань не має етичних керівництв щодо практики у сфері командотворення, хоча і веде роботу у напрямку їхньої розробки, зокрема, йдеться про відкриті засідання Професійної Ліги Тренерів із проблем обговорення етичного кодексу тренера, що стартували у 2013 році.

З огляду на зазначене, кожен фахівець розробляє власну схему прийняття рішень в етично складних ситуаціях. Так, В. Ван Гус і Л. Парадайс [455] виділяють 6 стадій внутрішньої аргументації в ході прийняття етичних дилем, пов'язуючи їх із тривалістю професійного досвіду. Для психологів-початківців базовим інструментом оцінювання правильності власного вибору є зовнішньо декларовані стандарти, через що стадія отримала назву «уникнення покарань». Наступною йде стадія «інституційної орієнтації», коли правильність вибору базується на його відповідності нормам організацій, в чиїх інтересах працюють психологи. На наступній стадії домінує «соціальна орієнтація», за якої рішення спираються на соціальні стандарти,

пріоритет надається суспільним потребам та законам. Стадія «індивідуальної орієнтації» наступна за рахунком і передбачає врахування особистих потреб клієнтів. Найвищим рівнем розвитку внутрішньої аргументації психологів вважається «свідома орієнтація на інтеріоризовані етичні стандарти» – принципи професійної діяльності.

Рефлексивно-ціннісний алгоритм деонтологічного аналізу в сфері практики командотворення

З огляду на недостатню напрацьованість механізмів деонтологічної регуляції поведінки фахівців у сфері командотворення було розроблено рефлексивно-ціннісний алгоритм роботи з етичними дилемами. Вихідна методологічна теза алгоритму – розуміння ціннісної природи етичних конфліктів та їхньої суб'єктивної первинності щодо вимог професійної етики і законодавчих норм.

В основі авторського [73], рефлексивно-ціннісного за способом міркування алгоритму прийняття рішення в ситуації етичного конфлікту в сфері командотворення, лежить модель ціннісної регуляції професійних взаємин В.О. Климчука [132]. Базова теза моделі ціннісної регуляції професійних взаємин – будь-який етичний конфлікт – перш за все конфлікт ціннісний: “...коли говоримо про етичні дилеми – то самі вони є уособленням ціннісних конфліктів (цінності психолога можуть конфліктувати з цінностями клієнта, цінностями держави, тощо)” [132, с. 279-280]. Автор вибудовує цілісну систему цінностей та їх носіїв, що прямо або опосередковано регулюють професійні стосунки у системі психолог-клієнт: цінності, людства, суспільства, держави, психологічної науки, професійного об'єднання, роботодавця, особисті цінності психологів і клієнтів. Всі разом, попарно або групами цінності можуть конфліктувати між собою, провокуючи дилеми, можливий шлях розв'язання яких – пошук компромісів між носіями конфліктних цінностей.

У такий спосіб, аналізуючи будь-яку етичну дилему, психолог завжди має орієнтуватися на ідентифікацію та аналіз змісту конфліктних цінностей, визначення їхніх носіїв з подальшим пошуком практичних шляхів подолання ціннісного конфлікту.

При розробці алгоритму роботи з етичними дилемами основний наголос було зроблено на рефлексивних вміннях аналізувати ситуацію, цінності усіх її учасників та приймати рішення з огляду на можливі наслідки. Визначення конфліктних цінностей, ідентифікація їх носіїв та пошук шляхів ціннісного компромісу вимагає від психологів розвинутої рефлексії, навичок аналізу та самоаналізу, а також глибоких професійних знань. Зауважимо, що перераховані вимоги не є чимось унікальним або недосяжним – це базові критерії фахової готовності до практичної роботи. На малюнку 8.1. представлено поетапний алгоритм роботи з етичними дилемами.

Проілюструємо можливості деонтологічного аналізу за рефлексивно-ціннісною моделлю на конкретному прикладі. Із запитом щодо «розвитку корпоративного духу» звернувся власник рекламної агенції. Серед основних завдань були озвучені – «провести обстеження» та визначити людей, які можуть співпрацювати у команді; скласти на кожного «психологічну характеристику», на основі якої «буде здійснено чистку», з тими, хто лишиться, провести корпоративний тренінг. Зазначимо, що у випадку, коли психологічні послуги з формування та розвитку команд здійснюються через приватне замовлення, або психолог є штатним працівником організації, в якій плануються командотворчі заходи, – їхнє замовлення робиться здебільшого третім (власником, керівником організації), безпосередньо не включеним у командну взаємодію, суб'єктом.

Етап I. Визначення етичної дилеми. Зміст етичної дилеми у тому, що з одного боку, психолог усвідомлює ризики прочитання «психологічних характеристик» власником агенції для окремих працівників команди, а також розуміє, що за адекватної побудови взаємодії в команді та ефективної організації командотворчих заходів потреб у «чистці» не буде, тож вважає неправильними структуру та спосіб роботи, що пропонується замовником. З іншого боку – замовник чітко висловив побажання і їх недотримання може спровокувати втрату замовлення, до того ж проведення тренінгових заходів без «складних» учасників продемонструє кращу результативність роботи, що позитивно відіб'ється на іміджі психолога.



Мал.5.1. Рефлексивно-ціннісний алгоритм прийняття рішення у ситуації етичних дилем в сфері командотворення

Етап II. Ідентифікація носіїв конфліктних цінностей, аналіз змісту ціннісного конфлікту. Етична дилема розгортається у просторі конфлікту між професійними цінностями (ненанесення шкоди клієнтам, якими, у частині командотворчих інтервенцій, є учасники команди) та науковими цінностями (методологічна недоцільність звільнення окремих учасників команди за результатами психологічного аналізу) з одного боку, та особистісними цінностями психолога (робота на власний імідж) та цінностями замовника психологічних послуг (прагнення швидкого результату) – з іншого.

Етап III. Пошук шляхів ціннісного компромісу та його реалізація на практиці. Ціннісний компроміс може бути досягнутим за умов узгодження цінностей науки та цінностей замовника (психоедукація останнього на предмет ціннісно-рольової природи інтеракції в команді), а також вирішення проблеми цінності професійного-особистого для психолога (звернення за супервізорською підтримкою, обговорення випадку з колегами).

Проблема етики та деонтології психологічної практики у сфері командотворення є гострою та нагальною, тож рефлексивно-ціннісний алгоритм роботи з етичними дилемами, в центрі якого – розуміння ціннісної природи етичних конфліктів, – може стати дієвим механізмом етичної регуляції практичної діяльності.

КОНТРАКТНА РЕГУЛЯЦІЯ ВЗАЄМИН У СФЕРІ КОМАНДОТВОРЕННЯ

Проблеми контрактної взаємодії у психологічній практиці

У психологічній практиці все частіше дискутується проблема укладання контракту, як обов'язкової формальної процедури. У загальному сенсі контракт між психологом та клієнтом – це система чітких та однозначних домовленостей про особливості перебігу процесу надання психологічних послуг. Така угода імпліцитно укладається вже на етапі аналізу командотворчого запиту, а згодом оформлюється письмово.

Поняття про психологічний контракт. Письмовий контракт, укладений із дотриманням основних юридичних вимог, є одним із основних нормативних документів, що регулює діяльність фахівців у багатьох галузях. Однак практика контрактування психологічних послуг в нашій країні не має широкого розповсюдження, що пов'язано, зокрема, з недосконалістю правового регулювання у сфері практичної психології, відсутністю дієвої системи ліцензування та сертифікації, складнощами оформлення праці психологів, як суб'єктів підприємницької діяльності.

Взаємоузгодження очікувань у процесі надання психологічних послуг (психотерапії, консультування, тренінгу, супервізії) отримало назву психологічного контракту. Йдеться не стільки про нормативну регуляцію взаємодії, скільки про систему взаємних вербалізованих побажань. Так, Е. Берн [29], К. Стейнер [445], а також В. Джойс та Й. Стюарт [255] наголошують на тому, що контрактною можна вважати будь-яку взаємодію між людьми, опосередковану взаємними домовленостями, угодами та очікуванням. Укладання такого контракту вважається обов'язковим етапом психологічної практики, а вміння його досягати – однією із базових навичок ефективної психологічної діяльності. Автором ідеї психологічного контракту є Е. Берн [29], який виділяє адміністративний, професійний та психологічний контракти або рівні контракту. Адміністративний рівень передбачає врегулювання стосунків між клієнтом, психологом, організацією, яка надає послуги, та законодавством. Предметом професійного контракту є, власне, мета та завдання психологічної роботи, очікувані результати.

Психологічний контракт – це домовленості, що фіксують цінності безпосередньої міжособистісної взаємодії.

Контрактні домовленості. Досягнення контрактних домовленостей у сфері психологічних послуг дозволяє вирішити низку завдань, серед яких – визначення необхідності втручань як таких, фіксація їхньої мети, визначення технічних процедур, досягнення згоди щодо організації процесу (І. Вайнер [47]); рефлексії проблем та розподілу відповідальності за їхнє вирішення (І.В. Вачков [53]); інформування щодо кваліфікації та досвіду, змісту психологічних втручань, роз'яснення питань, пов'язаних із оплатою послуг, збереженням інформації та меж конфіденційності (С. Гледдінг [64]); рефлексія проблем та потреб у психологічній допомозі (Р. Кочюнас [143]); рефлексія цінностей та принципів, закладених в основу роботи (М.І. Найдъонов [197]).

Головна ж мета контрактування процесу надання психологічних послуг – попередження та вирішення етичних та правових непорозумінь. Так, Д. Браун, В. Прізванські та А. Шульте наголошують, що ретельно складений контракт може стати «найефективнішим способом уникнення юридичних ускладнень, які можуть виникнути у зв'язку з питаннями, що в ньому розглядаються» [328; с. 369]. Адже в сучасних ринкових умовах клієнт не просто звертається до психолога, він вибирає, наймає його для виконання певного виду робіт. У такій ситуації укладання контракту є додатковою гарантією якості послуг, а за їхньої незадовільності – також і право розірвання угоди та звернення до іншого фахівця.

Контракт на надання психологічних послуг

Контракт на надання психологічних послуг є багатофункціональним інструментом регуляції взаємин між психологом та клієнтом, безпосереднім замовником послуг, у сфері психологічної практики.

Структура контракту на надання психологічних послуг у сфері командотворення. Контракт на надання психологічних послуг є одним із найважливіших документів у сфері психологічної практики. Від детальності та ретельності його розробки залежить не лише загальна поінформованість психолога та замовника послуг один про одного, процес психологічної взаємодії, його результати і перспективи

подальшої роботи, а й правова захищеність сторін, взаємна впевненість у особистій безпеці.

Стандартний контракт на надання психологічних послуг, зокрема у сфері командотворення, має включати такі обов'язкові елементи: назва документу із стислим зазначенням його мети; дата та місце підписання; загальні відомості про психолога (прізвище, ім'я, по батькові, посада, спеціальність, дані про ліцензію та сертифікати) та клієнта (прізвище, ім'я, по батькові, за потребою: вік, посада, освіта, біографічні дані); термін дії контракту, підписи сторін-укладачів, печатка організації.

У тексті контракту мають бути передбачені такі розділи: предмет контракту (зміст послуг, інформація про професійну компетентність психолога, теоретичні засади та практичний інструментарій командотворчих заходів), порядок надання психологічних послуг (опис етапів роботи, фіксування форм звітності, окремі умови та порядок змін); порядок та розмір оплати психологічних послуг; права та обов'язки сторін; відповідальність сторін; адреси, реквізити та підписи сторін.

Зміст та структура контракту варіюються в кожному конкретному випадку, залежно від специфіки клієнтського запиту.

Функції контрактування взаємин у практиці командотворення. Контракт на надання психологічних послуг є багатофункціональним та складним за структурою документом. Основні функції контракту та особливості їх реалізації представлені у таблиці 8.1.

Отримання первинних відомостей психологом та клієнтом (замовником послуг) один про одного є одним із перших і найважливіших етапів психологічної взаємодії. Інформація про освіту, теоретичні засади та технічні особливості командотворчих заходів дозволяють клієнту утвердитись у виборі фахівця; формулювання предмета, напрямків роботи, порядку надання послуг – скласти первинне уявлення про процес та особливості роботи.

Детально складений контракт дозволяє регулювати й етичні, нормативно-правові аспекти взаємодії. Так, відомості про права, обов'язки та відповідальність сторін дозволяють психологу та клієнту відчувати себе більш вільними та захищеними, мати обґрунтовані підстави для розірвання взаємин, відстоювання своїх прав у судовому порядку.

Таблиця 8.1.

Функції та загальна структура контракту на надання психологічних послуг

Функції контракту	Особливості реалізації у структурі документу
Інформаційна	Інформація про освіту, ліцензування та сертифікацію діяльності психолога, теоретичну базу та практичний інструментарій; формулювання предмету, напрямків роботи, порядку надання послуг тощо.
Етично-правова	Фіксування основних правил та вимог до процесу надання психологічних послуг, формулювання прав, обов'язків, меж відповідальності сторін, а також рівня компетентності психолога тощо.
Організаційна	Представлення плану та графіку роботи, порядку оплати, місця зустрічей тощо.
Рефлексивна	Окреслення його основних командотворчих заходів, технік роботи, відповідальності сторін за досягнення результату тощо.

Детальний опис організаційних питань із вказівкою на відповідальність сторін за їхню реалізацію, зокрема забезпечення приміщення, необхідних матеріалів, а також узгодження графіку та тривалості зустрічей, оплата послуг – формалізують взаємодію та зменшують вплив феноменів соціальної перцепції.

Рефлексивна функція контрактування взаємодії на предмет командотворення безпосередньо пов'язана з психологічним просвітництвом, йдеться про усвідомлення замовником специфіки втручань, самого процесу, його можливих результатів, що ставить сторони у позицію співпраці, порозуміння, цільового взаємоузгодження та координації дій.

Контракт на надання психологічних послуг є комплексною угодою між психологом та клієнтом, яка засвідчує професійність взаємодії та дозволяє регулювати процес надання та отримання психологічних послуг вже на його початку. Контракт виконує інформаційну (збір первинної інформації), етично-правову (забезпечення етичних норм роботи та правового захисту), організаційну (організація процесу), а також рефлексивну (усвідомлення специфіки роботи) функції. Контрактування взаємин у сфері командотворення є однією з умов ефективної психологічної допомоги.

ІНДИВІДУАЛЬНА ТА ГРУПОВА РЕФЛЕКСІЯ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У КОМАНДІ

Рефлексивні технології у практиці командотворення

Одним із базових інструментів сучасних технологій командотворення є індивідуальна та групова рефлексія учасників команд, а також лідерів та власників на предмет стратегій групової взаємодії та комунікації, способів професійної діяльності та пропозиції власних товарів та послуг, групової динаміки, способів реагування в конфлікті, можливостей особистісного та професійного росту, розподілу відповідальності та інше.

Групова рефлексивність. Групова рефлексивність, як сукупна здатність членів групи аналізувати ефективність своєї діяльності та взаємодії в різний спосіб та на основі різних параметрів, досліджується в контексті командного розвитку та ефективності. Є тенденція до розширення поняття групової рефлексивності, включення у її зміст все більшої кількості компонентів.

Так, М. Вест у межах авторської теорії командної рефлексивності¹⁸ [460; 458] визначає рефлексивність команди як «сукупну здатність членів команди усвідомлювати командні, а також організаційні цілі, стратегії та процеси, адаптуватись і діяти відповідно до цього». У своїх дослідженнях, зокрема у розвідках щодо продуктивності діяльності команд у сфері охорони здоров'я та масмедіа М. Вест доводить, що висока рефлексивність сприяє командній інтеракції, комунікації, зворотньому зв'язку, а також покращенню у внутрішньо-групових взаєминах, що, в свою чергу, стимулює ефективність та інноваційність діяльності команд. Близькими є погляди К. Арджиріс [11; 309], який, розробляючи методологію науки про дію¹⁹, розглядає групову рефлексивність в контексті системи внутрішнього аналізу ефективності команд та організацій. Групова рефлексивність розглядається автором як

¹⁸ *Theory of team reflexivity*

¹⁹ *Action science*

основа навчання, так званого «навчання з подвійною петлею», за якого учасники команд не лише аналізують власні помилки та на основі цього корегують поведінку («одинарна петля»), а й шукають глобальні, стратегічні, контекстуальні причини їхнього виникнення, змінюючи стратегію командної діяльності та взаємин. Натомість В. Торберт [450] пропонує ускладнену систему рефлексивного навчання в організаціях та командах – розвивальне діяльнісне пізнання²⁰, за якого додається третя петля рефлексії – аналіз власного місця, ролі, цінностей в організаційних змінах. У такий спосіб дослідник включає до рефлексивного поля не лише події, що відбуваються на тлі командної інтеракції, поведінку з її наслідками і стратегії діяльності та взаємин; а й цінності, переживання, мотиви, що детермінують поведінку, визначають стратегії та запускають командну подієвість.

У такий спосіб у поле групової рефлексивності включається не лише ізольований аналіз стратегій діяльності та взаємин власних та інших людей, а й їхнє місце у контекстуальній, дискурсній системі життєдіяльності команди, а також і аналіз суб'єктної активності, можливостей кожного у продуктивних змінах цих дискурсів та контекстів.

Рефлексія у командотворчій практиці. Зауважимо, що групова рефлексія, як ретро- і перспективний аналіз командних подій, ситуацій та конфліктів на їхньому тлі, стратегій діяльності, індивідуальних особливостей членів команд, а також подальший пошук способів оптимізації командної взаємодії широко задіюється в програмах командотворчого змісту, при цьому існують і специфічні рефлексивно-центровані моделі командотворення. Так, аналіз можливостей і доведення доцільності використання рефлексивних практик, як основного засобу якісних перетворень у командах та групах, здійснюється, зокрема, в межах груп-рефлексивного підходу М.І. Найдьонова [197], моделі дієрефлексивного навчання команд І. Рімоноксі та Е. Турнера²¹ [425]; системомислєдьяльнісного підходу

²⁰ *Developmental Action Inquiry*

²¹ *Action Reflection Learning (ARL)*

Г.П. Щедровицького [294].

Щодо останнього підходу, то в його межах розроблено організаційно-діяльнісні ігри, як технологічно специфічну форму організації колективної мислєдїяльностї, орієнтовану на вирішення широкого спектру задач, пов'язаних, передусім, із оптимізацією діяльностї. Також організаційно-діяльнісні ігри можуть слугувати засобом аналізу групової інтеракції, зокрема «...взаємин та взаємодії людей в малих і великих групах...; позиційних, рольових, статусних, особистісних, кооперативних та комунікативних структур груп та колективів...» [295, с. 49]. Загалом кожна організаційно-діяльнісна гра базується на принципах самодїяльностї, самоорганізації та саморозвитку і нараховує три базових етапи: підготовчий (розробка задуму та концепції гри, формулювання завдань, створення команди організаторів, методологів і дослідників); організаційно-діяльнісного проектування (проблематизація ситуації, формулювання цілей та розробка стратегій вирішення, пошук ресурсів, проектування втілення рішень) та ігротехнічного аналізу (власне рефлексивного аналізу досвіду гри та його фіксації у культурно-значимих формах).

Рефлексія є головним механізмом організаційно-діяльнісних ігор, однак її розуміння Г.П. Щедровицьким відрізняється від традиційного для психологічних груп. Так, як зауважує В.Л. Данілова, «...усвідомлення учасниками групи своїх почуттів і мотивів, обговорення змін в самооцінці в ході роботи, аналіз взаємин учасників групи та їх емоційних реакцій одне щодо одного, обговорення складнощів взаєморозуміння, усвідомлення реальних або ілюзорних взаємних очікувань, обговорення переживань із приводу завдань, успіхів та невдач у їх рішенні... все це, як правило, має бути виключеним з цієї рефлексії, що здійснюється в ході організаційно-діяльнісних ігор» [86; с. 115]. В учасників ігор Г.П. Щедровицький стимулював рефлексію щодо виконання та розвитку спільної діяльностї, йшлося про аналіз власних та групових цілей, засобів, стратегій, функцій діяльностї, схем мислення та взаємодії на її предмет.

У такий спосіб зміст рефлексії, як основного інструменту організаційно-діяльнісних ігор, це рефлексія в контексті та на

предмет самої діяльності. З одного боку, це центрує учасників ігор на безпосередніх цілях, з іншого – виносить за дужки ціннісно-рольові інтеракційні феномени, зводячи процеси командотворення до діялностетворення в командах.

Методологічно іншою є діє-рефлексивна технологія навчання команд, розроблена І. Рімонокі та Е. Турнер [425]. В основу технології закладене авторське розуміння командної рефлексивності, як здатності до аналізу групового досвіду у контекстуальному зв'язку подій із їхніми причинами, а також дій із їхніми результатами. При цьому рефлексія завжди пов'язана із дією, вчинком, і цей зв'язок має циклічний характер: член групи отримує зворотній зв'язок про свою поведінку, обдумує, аналізує, усвідомлює її причини, зіставляє з власними потребами у змінах та, власне, діє по-новому. Щоб реалізувати такий цикл змін застосовується низка рефлексивних принципів, які разом складають технологічну базу діє-рефлексивного навчання: неявного знання (аналіз імпліцитних уявлень про командну діяльність та взаємодію); рефлексії (відображення власного досвіду буття в команді); повторення і закріплення (практикування та закріплення конструктивних стратегій діяльності та взаємин); розуміння, адаптації та побудови нових карт і моделей (зміни в імпліцитних уявленнях про команду); соціальне навчання (активне навчання у взаємодії з колегами); фасилітоване навчання (навчання за участю коуча-фасилітатора); релевантності (центрація навчання на важливих і актуальних проблемах); інтеграції (сприяння аналізу та конструктивних змін в різних сферах, зокрема розумовій, тілесній, духовній та почуттєвій); самосвідомості (допомога в усвідомленні своїх почуттів, думок, дій, їхньому впливу на власне життя та життя інших); системного розуміння і практики (аналіз різноманітних систем та контекстів командної взаємодії).

Загалом навчання в межах ARL організоване у спосіб психологічного коучінгу, за якого коуч (фасилітатор, що керує процесом навчання) створює умови для якісного і продуктивного зворотнього зв'язку; організовує керовану рефлексію; забезпечує обмін знаннями; допомагає встановлювати зв'язки між подіями та ситуаціями, робити узагальнення та висновки; надає індивідуальну підтримку.

Загалом рефлексивні процеси мають п'ять базових точок прикладання, аналізується життєво-професійна ефективність кожного учасника команди, а також його організаційна, командна, інтерперсональна і особиста ефективність. Власне реконструюється увесь спектр дій та їхніх причин, що конституують життєвий простір особистості.

Фасилітація групової рефлексії є базовою ланкою і груп-рефлексивної технології організаційного розвитку, розробленої М.І.Найдьоновим [197] у межах авторського підходу. Технологія має широкий спектр застосування у сфері вирішення проблем управління організаціями (конкурсний відбір працівників, зміна власника, подолання кризи, перебудова стратегії бізнесу, організаційної структури тощо) та може застосовуватись із командотворчою метою. Зокрема, йдеться про рефлексивний тренінг-практикум як засіб формування та розвитку команд організацій. Так, М.І.Найдьонов вказує його на принципову відмінність від традиційних, спрямованих на вправляння окремих навичок, тренінгів, йдеться про «багатомірне, багат шарове рефлексивне середовище з високим ступенем невизначеності» [197, с. 199]. У межах тренінг-практикуму основними носіями рефлексивного середовища є тренери. Основні процедури відбуваються на тлі групової дискусії, зокрема, йдеться про рефлексивне коло обговорення. Що ж до регуляційних принципів рефлексивного тренінг-практикуму, то дослідник пише про конвенційність (досягнення взаємних домовленостей щодо цінності тренінгового простору та досвіду), баланс співробітництва-суперництва (дотримання рівноваги між особистими та спільними цілями), унікальність (особливість та неповторність тренінгової події, як можливості вирішення нагальних і актуальних завдань), інтенсивність (часова ефективність), ефективність особистості (особиста відповідальність за власний внесок та здобуток, взятий з тренінгової роботи), ефективність групи (ментальні досягнення групи сприяють індивідуальному розвитку) та відкритість досвіду (доступність та можливість використання результатів роботи усіма учасниками).

Групова рефлексія розуміється автором як механізм переосмислення проблемно-конфліктної ситуації групового

творчого пошуку і є основою продуктивних перетворень у групі. Груп-рефлексивна технологія орієнтовна на актуалізацію та розвиток інтелектуальної рефлексії (пошук конкретних шляхів виходу з проблеми), особистісної рефлексії (переосмислення і подолання особистісної конфліктності) та ресурсної міжсуб'єктної рефлексії (побудова образу групи та власної ідентичності з метою подолання міжперсональної та міжгрупової конфліктності). Зауважимо, що рефлексивний розвиток особистості та групи як індивідуальних і колективних суб'єктів автор пов'язує із осмисленням певних життєвих подій, а сам тренінг-практикум вважає моделлю події, в спільний контур якої включаються і учасники, і група тренерів. Власне, в процесі рефлексивного осмислення спільної події відбувається створення її спільного для учасників образу, взаємоузгодження цінностей та рольових позицій.

На те, що рефлексія сприяє ціннісному і рольовому взаємоузгодженню позицій членів команд вказують й інші дослідники. При цьому акцент ставиться на ефективності рефлексії про інтеракцію та в інтеракції. Зокрема, А.Л. Журавльов і Т.О. Нестік пишуть, що групова рефлексія здійснюється через міжсуб'єктну взаємодію, в ході якої свідомість одних людей стає доступною іншим через їхні дії та вчинки, – учасники груп здатні не лише бачити, але й розуміти переживання і цілі один одного: “В груповій рефлексії учасники стають одне для одного дзеркалами..., допомагаючи один одному побачити себе з позиції своєї ролі в спільній діяльності” [102; с. 8]. Г.Н. Ільїна [115] доводить, що рефлексія власних рольових позицій у групі кожним з її членів, а також усвідомлення ролей кожного усіма членами групи є обов'язковою умовою будь-яких технологій, що ставлять на меті розвиток групи до рівня команди. Знайомити команди-учасниці командотворчих тренінгів із рольовими теоріями пропонують А.В. Журавльов, Ю.М. Жуков, О.М. Павлова [97]; дослідники посилаються на власний досвід, вказуючи, що команди, які володіють «мовою ролей» мають глибші можливості рефлексії, здатні помічати внутрішні проблеми і відкрито говорити про них на конструктивній мові змін та

трансформацій. На груповій та персональній рефлексії командних ролей та рольової поведінки базуються командотворчі технології, що їх пропонують М. Гелерд та К. Новак [62].

Принципи застосування командотворчих технологій

Командотворчі заходи, розроблені в межах ціннісно-рольової парадигми, орієнтовані, перш за все, на оптимізацію взаємин через розуміння та прийняття ціннісних позицій та узгодження рольової поведінки. Метою застосування командотворчих технологій є розвиток ціннісно-рольової інтеракції у командах; завданнями – експлікація цінностей командних взаємин та діяльності, а також ціннісного змісту командних ролей кожного члена команди у сприйманні колег та самоперцепції; реконструкція рольового репертуару та аналіз рольової компетентності особистості в команді; організація командної інтеракції з урахуванням ціннісної кон'юнкції та рольової конвергентності її учасників; розвиток рольової компетентності особистості в командній інтеракції.

Систематика принципів. Із метою реалізації поставлених завдань важливо дотримуватись низки методологічних, методичних та організаційних принципів, необхідних для регуляції впровадження командотворчих технологій. Вихідна методологічна теза – командотворення, це процеси якісних змін у ціннісно-рольовій інтеракції в командах, що сприяють оптимізації міжособистісних взаємин, взаємодії на предмет командної діяльності та розвитку продуктивності спільної діяльності. Вихідна методична теза – основні техніки, що застосовуються у командотворчих заходах, сприяють оприявленню та конструктивному аналізу основних феноменів командної інтеракції, пошуку та відпрацюванню ефективних стратегій взаємодії. Вихідна організаційна теза – технології командотворення базуються на рефлексивних процесах, орієнтованих на аналіз, оприявлення та пошук шляхів оптимізації ціннісно-рольової інтеракції в команді.

Таблиця 8.2.

Методологічні, методичні та організаційні принципи регуляції командотворчих технологій

ПРИНЦИПИ КОМАНДОТВОРЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ		
Методологічні	Методичні	Організаційні
Аналіз та розвиток імпліцитних теорій командної інтеракції учасників команд		Індивідуальної рефлексії
Ціннісного змісту	Експлікації імпліцитного змісту	
Ціннісної складності	Ціннісної ємності ролей Полідетермінованості	Групової рефлексії
Аналіз та розвиток поведінкових моделей командних взаємин учасників команд		
Стратегіальності	Кроскультурності	Інтеракційної рефлексії
Рольової компетентності	Спонтанності Креативності	
Аналіз та розвиток ціннісно-рольової інтеракції в командах		
Ціннісної кон'юнкції	Інтеракційності	
Рольової конвергентності	Діалогічності Толерантності	

Загалом методологічні, а також методичні принципи, що регулюють практику командотворення в межах авторського ціннісно-рольового підходу, є специфічними щодо сфери прикладання, аналізу та розвитку імпліцитних моделей командної інтеракції, поведінкових моделей взаємин у команді, та власне, ціннісно-рольової інтеракції в командах. Організаційні принципи є загальними і регулюють увесь процес командотворення (таблиця 8.2.).

Методологічні принципи. Методологічні принципи є регуляційними щодо теоретичних засад командотворчих технологій, вони вказують на основні напрямки інтервенцій у сфері командного розвитку.

Принцип ціннісного змісту окреслює одну зі сфер застосування командотворчих технологій, якою є імпліцитні теорії командної інтеракції кожного з учасників у їх ціннісному змісті; йдеться про систему уявлень, що лежить в основі регуляції поведінки, вибору стратегій взаємодії та побудови взаємин із колегами по команді. Принцип ціннісної складності

вказує на потребу взяти у фокус командотворення багатомірність, системність та ієрархізованість імпліцитних уявлень про командну інтеракцію її учасників.

Принцип стратегіальності фокусує командотворчі інтервенції на поведінкових стратегіях реалізації цінностей спільної діяльності, тих конкретних способів досягнення бажаного, до яких вдаються учасники команд у ході взаємодії на предмет командної діяльності. Принцип рольової компетентності зосереджує практику командотворення на здатності особистості ефективно вирішувати задачі, пов'язані з рольовою взаємодією в командах, бути варіативним, гнучким, чутливим до ролей інших та власних рольових переживань.

Принцип ціннісної кон'юнкції відображує необхідність централізації на пошуку ціннісно близьких способів інтерпретації подій на тлі командної взаємодії у її учасників. Принцип рольової конвергенції, відповідно, центрує командотворчі заходи на рольовій взаємодоповнюваності, пошуку способів оптимізації рольової взаємодії в командах.

Методичні принципи. Методичні принципи регулюють процес застосування командотворчих технік та процедур у сферах аналізу та розвитку імпліцитних теорій, поведінкових моделей та ціннісно-рольової інтеракції в командах.

Принцип експлікації імпліцитного змісту вказує на необхідність застосування технік, зорієнтованих на оприявлення змісту імпліцитних теорій командної інтеракції її учасників. Принцип ціннісної ємності ролей передбачає використання технік, основна мета яких – формування уявлень про суб'єктивну своєрідність та неповторність ціннісного змісту командних ролей для кожного учасника команди. Принцип полідетермінованості орієнтує на застосування технік, які сприяють усвідомленню неможливості жорсткої каузальної інтерпретації поведінки в командній взаємодії.

Принцип кроскультурності передбачає звернення до технік, що сприяють усвідомленню та розвитку власних стратегій реалізації цінностей командної діяльності у зіставленні з таким ж стратегіями інших людей. Принцип креативності скеровує командотворчі інтервенції у бік активного пошуку нових способів рольової взаємодії у команді, розвитку власної

рольової компетентності. Принцип спонтанності орієнтує на застосування технік, що сприяють активному експериментуванню у спеціально-організованій взаємодії, пом'якшення стереотипних форм рольової поведінки.

Принцип інтеракційності спрямовує командотворчі інтервенції у рідше безпосередньої взаємодії, діяльності тут-і-зараз, аналізу актуальних та пошуку нових стратегій командної інтеракції для кожного з її учасників. Принцип діалогічності передбачає безпосереднє звернення до технік із зворотнім зв'язком, дискусійного, діалогічного, полілогічного характеру, таких, що сприяють відкритому обговоренню та взаємоузгодженню позицій. Принцип толерантності передбачає створення умов прийняття та поваги думки опонентів, орієнтацію на пошук конструктивних рішень.

Організаційні принципи. Організаційні принципи покликані регулювати сам процес організації взаємодії на предмет командного розвитку.

Принцип індивідуальної рефлексії звертає увагу на стимуляцію процесів індивідуального усвідомлення та аналізу механізмів, що регулюють командну інтеракцію. Принцип групової рефлексії передбачає орієнтацію на розвиток процесів рефлексії щодо командної взаємодії у спільному колі, в спілкуванні, обговоренні, дискусії. Принцип інтеракційної рефлексії зорієнтовує на використання реальної інтеракції, як основи для індивідуальної та групової рефлексії.

Формулювання низки методологічних, методичних та організаційних принципів командотворчих технологій у руслі ціннісно-рольового підходу покликане визначити своєрідні теоретичні та технологічні межі і забезпечити внутрішній контроль якості командотворчих інтервенцій

РОЗВИТОК ЦІННІСНО-РОЛЬОВОЇ ІНТЕРАКЦІЇ В КОМАНДІ

Систематика командотворчих технік

Реалізація командотворчих заходів передбачає застосування низки спеціалізованих інструментів, технік, що слугують для досягнення базової мети командотворення та реалізації основних завдань. Зауважимо, що розробка технічного забезпечення здійснюється в методологічних межах ціннісно-рольової парадигми, що забезпечує теоретико-методичну конгруентність підходу та уможливило перевірку ефективності командотворчих технологій.

Увесь арсенал технік, що використовуються в межах командотворчих заходів, може бути систематизований за кількома базовими критеріями: сферою прикладання, специфікою інтервенцій, а також безпосередніми командотворчими завданнями, що реалізуються в ході їхнього застосування.

Посферно техніки диференціюються за орієнтацією на роботу з імпліцитними теоріями, поведінковими моделями, а також процесом інтеракції у командах. Спеціалізовані щодо особливостей інтервенцій – едукативні, аналітичні, моделюючі та трансформаційні техніки. Найдиференційованіша група – техніки, специфічні за своєю метою, йдеться про техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості, техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції, техніки розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції, техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах, техніки оприявлення ціннісного змісту командних ролей особистості; техніки аналізу рольової компетентності особистості, техніки розвитку рольової компетентності особистості, техніки аналізу стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості, техніки оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості, техніки сприяння ціннісній кон'юнкції членів команд, техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд.

Звісно, такий поділ є умовним, адже окремі техніки можуть поєднувати класифікаційні ознаки одного та різних порядків,

зокрема бути аналітичними та моделюючими водночас, або стосуватись роботи як з імпліцитними теоріями, так і з поведінковими моделями командних взаємин. Орієнтовна класифікація, з акцентом на домінуючі ознаки, представлена у таблиці 8.3.

Таблиця 8.3.

Систематика технік командотворення

	Аналітичні Техніки	Моделюючі техніки	Трансформаційні техніки	Інформаційно-ефективні техніки
Техніки роботи з імпліцитними теоріями командної інтеракції	Техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості Техніки реконструкції ціннісного змісту командних ролей особистості	Техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції	Техніки розвитку ціннісної складності особистості у сфері командної інтеракції	
Техніки роботи з поведінковими моделями командної інтеракції	Техніку аналізу стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості	Техніки оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості Техніки розвитку рольової компетентності особистості		
Техніки роботи з ціннісно-рольовою інтеракцією в командах	Техніки аналізу рольової компетентності особистості		Техніки сприяння ціннісній кон'юнкції членів команд Техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд	
	Техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах			

Зауважимо, що увесь масив технік можна використовувати у різних форматах, з огляду на організаційні можливості, що їх мають замовники командотворчих заходів. Одним із найефективніших є формат соціально-психологічного тренінгу, за якого учасники протягом неперервного часу (від одного до кількох днів) знаходяться в інтенсивній спеціально-організованій взаємодії, сфокусованій на задачах інформування (психологічної едукції) щодо ефективності командної діяльності, її причин та механізмів; а також аналізу, моделювання та трансформацій самої командної інтеракції. Однак за часових, просторових та інших лімітів можливе використання комплексу технік у форматі студій, клубу, слухань, фокус-груп тощо.

Дискусія, ділові, рольові ігри, аналіз випадків, міні-лекції, вправляння, рефлексивне коло, робота з відео-зворотнім зв'язком та інші технологічні способи організації командотворчих інтервенцій обираються з огляду на формат роботи з урахуванням згаданих часових та просторових лімітів, зважається ефективність того або іншого способу в реалізації поставлених завдань, а також доцільність використання на тому чи іншому етапі, з огляду на групову динаміку.

Техніки командотворення

Щодо порядку застосування технік, то за логікою авторського підходу йдеться про послідовну роботу в сфері аналізу і розвитку імпліцитних теорій та поведінкових моделей командної інтеракції; за тим – фокусування на оптимізації безпосередніх процесів ціннісно-рольової взаємодії у командах.

Техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості. З метою стимуляції наукової творчості у розробці командотворчих процедур проаналізуємо кожен з груп технік в контексті регуляційних принципів, з формулюванням конкретних завдань та можливих способів їхнього вирішення. На малюнку 8.1. представлено загальну логіко-структурну схему розробки технік командотворення в межах ціннісно-рольового підходу на прикладі технік експлікації цінностей командної інтеракції.

**ТЕХНІКИ ЕКСПЛІКАЦІ ЦІННОСТЕЙ
КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ**

<p>I. Визначення сфери застосування технік та регуляційних принципів</p>	<p>Техніки роботи з імпліцитними теоріями командної інтеракції</p> <p>Принципи ціннісного змісту, експлікації імпліцитного змісту, індивідуальної рефлексії, групової рефлексії</p>		
<p>II. Визначення специфіки інтервенцій та конкретних завдань</p>	<p>Інформаційні, аналітичні та моделюючі техніки</p>	<p>психологічна едукация щодо проблеми імпліцитних теорій інтеракції</p>	<p>аналіз індивідуальних цінностей командної інтеракції</p> <p>презентація цінностей командної інтеграції на групу</p>
<p>III. Визначення способу реалізації інтервенцій та вирішення завдань</p>	<p>- міні-лекції; - інфолисти; - іконографіка; - аналіз та обговорення кейсів</p>	<p>- аналіз за готовими ціннісними списками; - вільний аналіз цінностей та їхньої пріоритетності</p>	<p>- графічна презентація; - проєктивна презентація; - психодрамагічна презентація.</p>

Мал. 8.1. Логіко-структурна схема розробки технік командотворення в межах ціннісно-рольового підходу на прикладі технік експлікації цінностей командної інтеракції

Техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості зорієнтовані на роботу з імпліцитними теоріями командної інтеракції, у ході їхнього застосування здійснюється психологічна едукція з проблем імпліцитних теорій, аналіз індивідуальних цінностей, що регулюють сферу командних взаємин та діяльності, та їхнє оприявлення на групу.

Початок роботи з техніками цього типу пов'язаний із необхідністю введення учасників у проблему ціннісно-рольової інтеракції в командах, пояснення феноменів, що лежать в основі командної взаємодії, зокрема ціннісної регуляції взаємин та діяльності. З метою психологічного просвітництва можна використовувати різні способи інформування. Міні-лекції з презентацією моделі імпліцитних теорій командної інтеракції, попереднє ознайомлення з моделлю через інфолисти, іконографіку; аналіз та обговорення кейсів із виходом на модель – всі ці техніки регулюються методологічним принципом ціннісного змісту, за яким одне з завдань командотворчих заходів – фокусування уваги учасників на власних імпліцитних теоріях командної інтеракції в їх ціннісному змісті.

Методичний принцип експлікації ціннісного змісту та організаційний індивідуальної рефлексії – регулюють індивідуальне дослідження цінностей командних взаємин у сенсі застосування специфічних аналітичних технік, центрованих на рефлексії учасниками командотворчих заходів власних цінностей, того принципово важливого у діяльностях та взаєминах, на основі чого приймаються рішення, вибудовується інтеракція у команді, а також оцінюються люди, їхні вчинки. Зауважу, що методологічно коректним є не пропонувати учасникам готових цінностей, а дати можливість самим поміркувати над важливим та визначити його загальну, а також ситуативну пріоритетність. Однак простішим, у сенсі організації роботи, а також зручним у зіставленні ціннісних профілів учасників групи є пропозиція готових ціннісних списків, з умовою їхнього доповнення та відкидання тих цінностей, що знаходяться поза діапазоном семантичної придатності. Так, можна взяти оригінальний перелік термінальних та інструментальних цінностей М. Рокіча, або ж модифікований перелік ідеальних та поведінкових цінностей Ш. Шварца. Ефективним є

застосування авторської дослідницької схеми аналізу імпліцитних теорій командних взаємин.

Презентація цінностей командної інтеракції на групу методично регулюється принципом експлікації ціннісного змісту, організаційно – до індивідуальної рефлексії, додається групова. Основна ідея – оприятити свої цінності, змоделювати їхню структуру та презентувати на групу. Так, наприклад, можна пропонувати учасникам побудувати піраміду власних командних цінностей, або ціннісну сонячну систему. Варіанти – зобразити графічно, реконструювати за допомогою проєктивних матеріалів (камінців різних форм, шахових фігур, колоди гральних карт) та винести на групове обговорення в режимі “рефлексії на коло”; також можна використати психодраматичні інсценізації, в яких кожен із учасників може бути шаблем піраміди чи планетою. У ході зворотнього зв’язку кожен учасник отримує інформацію про те, які цінності приписувались йому у групі, чи співпадає групова думка із результатами індивідуальної рефлексії, аналізуються зони близькості та розходження у самосприйманні та командній перцепції.

Техніки реконструкції ціннісного змісту командних ролей особистості. Техніки реконструкції ціннісного змісту командних ролей особистості, як і попередні, центровані на роботі з імпліцитними теоріями командної інтеракції, зокрема її рольовими компонентами, йдеться про визначення основних ролей у команді; аналіз їхньої суб’єктивної ціннісної ємності та реконструкцію унікального ціннісного змісту із його презентацією на групу.

З метою визначення основних командних ролей, що мають місце в групі, може бути задіяна техніка мозкового штурму з класичним розподілом функцій між учасниками, може бути організована робота у підгрупах із презентацією результатів на коло з подальшим напрацюванням спільної групової рольової структури, може бути запропонована готова рольова модель, наприклад за М. Белбіном, або модель, в якій ролі прив’язані не до виробничих функцій, а до специфіки взаємодії, зокрема, продуктивною задля аналізу ціннісного змісту є авторська рольова структура, розроблена на основі характерних ознак команди і заведена в схему аналізу імпліцитних теорій

командних взаємин.

Власне, реконструкція суб'єктивного ціннісного змісту ролей може здійснюватись із використанням процедур більшої або меншої складності, так, за умови володіння психосемантичним інструментарієм можливою є побудова семантичних просторів командних ролей за схемою ціннісно-рольових просторів командної інтеракції (за аутентичного ціннісного списку) або процедур ціннісно-рольової картографії (за наперед визначеного переліку цінностей). Також можна зосередитись на ціннісному аналізі кожної окремої ролі, використовуючи для цього елементи графічного, проективного, психодраматичного або інших варіантів моделювання. Наприклад, можна звернутися до побудови ціннісних портретів ролей за допомогою стіків, коли на окремих шматках клейкого паперу пишеться окрема цінність і наклеюється на роздруківку з зображенням людського силуету, який умовно представляє ту або іншу командну роль. У кожному випадку, після індивідуальних розмірковувань пропонується їхня презентація на командне коло, адже реконструкція ціннісного змісту ролей передбачає задіяння принципів індивідуальної: «що я чекаю від людей, які працюють поряд зі мною», та групової: «що кожен із нас чекає, від кожного» рефлексії.

Техніки реконструкції рольового репертуару особистості. Техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції зорієнтовані на роботу у сферах імпліцитних теорій та поведінкових моделей командної інтеракції, основні напрямки якої – едукація щодо поведінкових моделей командної інтеракції та їх взаємозв'язку з імпліцитними теоріями; аналіз ролей, що їх перебирає на себе кожен із учасників; презентація індивідуальних рольових репертуарів на групу.

Інформування здійснюється з використанням вже згаданих технік, до яких можна додати аналіз реальної командної взаємодії з виходом на теоретичний огляд її механізмів та феноменів у форматі пояснення тренером або проблемно-орієнтованого навчання, за якого перші пояснення пропонуються самими учасниками після аналізу існуючої командної взаємодії, або кейсів на її предмет.

Аналіз індивідуального рольового репертуару може здійснюватись засобами авторських дослідницьких процедур аналізу імпліцитних теорій та командної картографії. Також з метою рефлексії командних ролей, що перебирають на себе учасники, можна використовувати стандартизовані опитувальники, зокрема тест рольової самоперцепції М. Белбіна, або розроблену в попередньому груповому обговоренні рольову шкалу команди, з якою можна працювати в режимах само- та експертої оцінки. Також можливі варіанти вільного рольового опису за заданої структури ролей (ролі-виробничі функції; ролі-стратегії діяльності; ролі-стратегії взаємин), або без неї.

Презентація результатів індивідуальної рефлексії рольового репертуару кожного учасника на групу здійснюється за допомогою попередньо описаних технік моделювання, також ефективним є поведінкові міні-інсценізації ролей.

Техніки розвитку ціннісної складності особистості в сфері командної інтеракції. Техніки розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції методично орієнтовані на демонстрацію ціннісної полідетермінованості рольової поведінки особистості та послаблення каузальної жорсткості сприймання один одного учасниками команди. Трансформаційні інтервенції здійснюються після психологічної едукції щодо проблем ціннісної складності особистості у сфері командної інтеракції.

У ході інформування до попередньо описаних технік можна долучити кейс-аналіз характеристик, що їх надають люди один одному в контексті командних взаємин.

Індивідуальний аналіз ціннісної складності не проводиться з причин екологічності командотворчих інтервенцій, натомість окремі його елементи (необхідні для інструменталізації феномену) входять до процедур розвитку. Так, інструментом розвитку ціннісної складності особистості у сфері командної інтеракції можуть бути техніки, запозичені з арсеналу когнітивно-поведінкової терапії, зокрема йдеться про методики роботи з негативними автоматичними думками, зокрема аналіз спотворень, фільтрації мислення, пошук альтернативних пояснень, доказова перевірка думок. У контексті командної

інтерації в центр аналізу ставляться стереотипні думки-пояснення поведінки та вчинків членів команди, жорстка ціннісно-рольова атрибуція, категоричні висновки та інтерпретації. Дієвим у розвитку ціннісної складності в сфері командної інтерації є і залучення до творчої діяльності, йдеться, наприклад, про організацію командної гри у форматі вирішення конкретної виробничої задачі, задля для якої необхідно здійснити ефективний рольовий розподіл, враховуючи ціннісний зміст, який вкладають учасники у командні ролі.

Техніки аналізу індивідуальних стратегій реалізації цінностей командної діяльності. Техніки аналізу індивідуальних стратегій реалізації цінностей командної діяльності застосовуються задля дослідження ефективності власних стратегій діяльності у команді, того, наскільки спосіб реалізації цінностей відповідає їхньому змісту та сприяє досягненню бажаного.

У техніках цього блоку інформаційний компонент є невіддільним від аналітичного, оскільки вихід на розуміння проблеми ефективніший за попереднього аналізу власних цінностей та стратегій спільної діяльності. Тож едукація може використовуватись як постаналітичний етап у межах технік. Дієвим інструментом реалізації окреслених завдань є авторська процедура дослідження поведінкових моделей командної інтерації у частині стратегіально-ціннісного аналізу. Інші варіанти технік – пошук типових для себе способів реагування в актуальному періоді часу командної взаємодії, або у часі «тут-і-зараз», на основі аналізу власної поведінки у ході попередньо-організовної командної гри. Можлива і робота у рефлексивному колі, за якої кожен із членів команди по черзі потрапляє у фокус групового аналізу власних стратегій, наприклад, у форматі гештальт-терапевтичних процедур «гарячого стільця». Презентація на групу також є важливим і необхідним елементом роботи, здійснюється у способи графічного, проективного, психодраматичного моделювання, описаних раніше.

Техніки оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості. Техніки оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості

базуються на принципах кроскультурності, спонтанності та креативності, а отже, методично зосереджені на розширенні стратегіального репертуару, пошуку та напрацюванні нових ефективних стратегій реалізації цінностей спільної діяльності.

Основним прийомом пошуку нових стратегій є аналіз ефективності способів досягнення близьких цінностей друзями, колегами, знайомими, особами з референтного кола та запозичення, інтеграція найдієвіших із них у власний досвід. Технічно такий підхід може бути реалізований за допомогою технік позитивної психотерапії, йдеться про аналітичний пошук відповідей на запитання «як би це зробив інший?» у стосунку конкретних людей, а також ідеальних ролей із актуальної рольової структури команди (успішний командний гравець; людина, що користується повагою; людина, орієнтована на результат тощо). Ефективною є робота у підгрупах, групова дискусія, а також презентація та обговорення власних стратегій у форматі шерінгу, за якого учасники групи діляться досвідом досягнення бажаного. Також є можливим використання аналізу художніх стрічок, відеофрагментів реальної командної взаємодії, кейсів, центрованих на проблемі тощо.

Напрацювання нових стратегій здійснюється у форматі поведінкових експериментів у просторі змодельованої групової взаємодії (ефективною є робота за схемою «акваріуму», коли частина групи є спостерігачами, які по завершенню вправи надають зворотній зв'язок) та реальній командній діяльності з можливістю аналізу ефективності застосування нових стратегій на групу.

Техніки аналізу рольової компетентності особистості.

Техніки аналізу рольової компетентності особистості орієнтовані на індивідуальну рефлексію варіативності власного рольового репертуару, рольової гнучкості, глибини, а також здатності до рольової децентрації та прийняття ролей інших. Інформування щодо рольової компетентності особистості в командній інтеракції, а також аналіз власної поведінки за її параметрами та винесення результатів на групове обговорення – основні напрямки роботи в межах заявлених технік.

Психологічна едукація щодо особливостей рольової компетентності особистості є ефективною в режимі відеоаналізу або опису випадків, за якого на конкретних прикладах

демонструються поведінкові прояви рольової компетентності та рольових дисгармоній особистості в контексті командної взаємодії. Також можна застосовувати інформування у форматі міні-лекцій із мультимедійним супроводом та інші традиційні варіанти.

З аналітичною метою може бути застосований оригінальний опитувальник рольової компетенції автора концепції П.П. Горностаєв, а також процедура дослідження поведінкових моделей командної інтеракції, у частині компетентнісного аналізу. Використання останньої передбачає (за володіння психосемантичним інструментарієм) реконструкцію життєвих подій, пов'язаних із командною діяльністю учасників у просторі параметрів рольової компетентності; в результаті чого на індивідуальних семантичних просторах унаочнюється суб'єктивний зв'язок між подіями та параметрами ролекомпетентної поведінки в них. Можливі й інші схеми аналізу, за яких на основі попереднього інформування учасники розробляють унікальну для своєї команди, з огляду на специфіку діяльності та її організації, індикативну сітку рольової компетентності в командній взаємодії, на основі якої і здійснюють аналіз.

Винесення результатів індивідуального аналізу ролекомпетентності на групове обговорення може здійснюватись у гештальт-форматі «гарячого стільця» за умов акцентування сильних сторін та накреслення зон розвитку, за яких не актуалізуються механізми психологічного захисту і можливе конструктивне обговорення та накреслення власних перспектив.

Техніки розвитку рольової компетентності особистості. Техніки розвитку рольової компетентності особистості центровані на розширенні рольового репертуару в сфері командної інтеракції, розвитку рольової варіативності, гнучкості, сприянню рефлексії ціннісної сутності власних ролей, а також розвитку здатності розуміти ролі іншої людини, перебирати їх на себе.

Основний інструмент – тренінг рольової компетентності, розроблений П.П. Горностаєв [77], в основі якого ідеї та інструменти транзактного аналізу і психодрами, зокрема техніки аналізу та переключення его-станів, аналізу конфліктних та пошук ефективних у спілкуванні транзакцій, інсценізація

рольових конфліктів, модифікація конфліктної ситуації через обмін ролями, дублювання та інше. Загалом можуть бути задіяні будь-які інші інтервенції, спрямовані на розвиток рольової компетентності, будуть доречними і когнітивно-поведінкові експерименти, і основні техніки плейбек-театру, танце-рухової терапії. З метою розвитку рольової варіативності, гнучкості та прийняття ролей інших можна використати техніку роботи з «нарисом фіксованої ролі» Дж. Келлі. Задля розвитку рольової глибини ефективним є біографічний аналіз, зокрема техніка каузометрії.

Техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах. Техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах орієнтовані на оприявлення командної інтеракції в її ціннісно-рольовій сутності, демонстрацію ціннісної близькості / віддаленості окремих членів команди у сприйнятті самих себе, окремих командних ролей та один одного в цих ролях. Також важливою є реконструкція рольової конвергентності, взаємодоповнення, та дивергентності, незіставності ролей у ситуаціях рольової взаємодії; зваження рольових очікувань один щодо одного в їх об'єктивній та суб'єктивній сутності.

Із метою графічного унаочнення ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції окремих командних ролей та конкретних членів команди у їх груповому сприйманні, була розроблена процедура командної картографії. Заснована на психосемантичному моделюванні змісту свідомості, процедура дозволяє створювати групові командні карти окремих ролей, оцінок та самооцінок членів команди, а також карти командної інтеракції у сприйманні кожного її учасника. Рефлексивний індивідуальний та груповий аналіз ціннісних карт дозволяє виокремити зони ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції між окремими членами команди, проаналізувати причини, накреслити шляхи розвитку ціннісної конгруентності. Для реконструкції ціннісної кон'юнкції можуть використовуватись і методи графічного, проективного, психодраматичного моделювання, наприклад, на основі метафор «сонячної системи», де кожна людина – планета, що розміщується у ціннісній близькості / віддаленості від сонця, центру системи; «команди зорельота», яка ретельно підбирається, адже люди відправляються за десятки тисяч

світлових років до невідомих планет; «людського організму», в якому кожен орган взаємодіє з іншими, виконуючи особливу роль тощо. Також можливе застосування моренівської соціометрії з модифікованою інструкцією (з вказівкою на ціннісну близькість) або у зміненому форматі, наприклад, за використання камінчиків чи монет для позначення ціннісної близькості (по одному на кожному цінність, що об'єднує).

Реконструкція рольової конвергентності можлива лише в контексті конкретних ситуацій взаємодії, а отже, здійснюється за регуляції методичного принципу інтеракційності. Учасники ретроспективно занурюються у досвід взаємин, відшуковуючи приклади ролеконвергентної та дивергентної взаємодії, аналізуючи в кожному разі рольові очікування колег у зіставленні із власним сприйняттям. Аналіз здійснюється у парах, трійках або підгрупах. Особи, які включені у тісну, повторювану та тривалу взаємодію у командах аналізують власну рольову сумісність, накреслюють шляхи її розвитку. В результаті спільної рефлексії моделюються візуалізації (графіки, карти, моделі тощо), що відбивають динаміку рольової взаємодоповнюваності; типові для ролеконвергентності та дивергентності ситуації; фіксують тригери, що провокують рольову несумісність та, навпаки, фактори, ресурсні для досягнення конгруентності.

Техніки сприяння ціннісній кон'юнкції членів команд.

Техніки сприяння ціннісній кон'юнкції членів команд орієнтовані на пошук зон ціннісної близькості у сприйманні та оцінці тих або інших аспектів командної взаємодії, розумінні змісту командних ролей, ставленні до вчинків колег.

Основний масив технік цього типу діалогічний за своєю методичною сутністю. Йдеться про організацію спільного діалогічного простору, в якому учасники мають змогу винести на загальну думку. З метою дотримання меж толерантності ціннісна оцінка фокусується не на окремих людях чи їхніх вчинках, а подіях, що мали місце на тлі командної діяльності. Саме ціннісна інтерпретація цих подій, аналіз їхнього внеску у розвиток команди кожним із її членів і є матеріалом для пошуку зон ціннісної кон'юнкції. Продуктивними у роботі є модифікації техніки каузометрії Є.І. Головахи, О.О. Кроніка [65], за якими в

ході індивідуальної та групової рефлексії виокремлюються основні командні події, що мали місце у минулому, розгортаються у теперішньому та плануються на майбутнє. Між подіями встановлюються каузально-ціннісні зв'язки, виокремлюються групи осіб із близькою ціннісною інтерпретацією подій, здійснюється обмін думками між членами таких груп. Каузометричне моделювання, окрім аналізу цінностей у ретроспективі, створює можливості для перспективного узгодження ціннісних позицій, досягнення ціннісного компромісу щодо майбутніх рішень та дій. З ціннісним аналізом командних подій за відповідних процедурно-змістових модифікацій можна працювати і за схемою психологічної автобіографії Л.Ф. Бурлачука, О.Ю. Коржової [45], і за методикою моделювання ціннісної свідомості О.Л. Музики [107], і за іншими схемами психологічного подієвого, біографічного аналізу з екстраполяцією у царину подій, що розгортаються на тлі командної діяльності.

Техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд. Техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд – фінальний блок технік, що застосовуються з метою відпрацювання навичок ефективної інтеракції в командах. Ідеться як про моделювання командної взаємодії, так і про вихід у реальний простір командної діяльності, вирішення нагальних виробничих задач.

Рольовий тренінг, ділові командні ігри та аналіз актуального досвіду реальної взаємодії є базовими техніками сприяння рольовій конвергентності членів команд. Етапність інтервенцій може бути інтеракційно-аналітичною або зворотнього напрямку. У першому випадку після змодельованої або реальної командної інтеракції здійснюється її аналіз у контексті зіставлення суб'єктивних уявлень про рольові очікування та реальних рольових очікувань членів команди. У другому – на основі рольового планування здійснюється безпосередня реалізація інтеракції в просторі командної діяльності.

Зауважимо, що рольова конвергентність феноменологічно базується на розумінні, рефлексії рольових очікувань інших, що, в свою чергу, пов'язане із суб'єктивним ціннісним змістом командних ролей. Тож і техніки цього типу, хоча і є

безпосередньо інтеракційними, трансформаційними, – не можуть функціонувати без аналітично-рефлексивної складової. Ефективним у сприянні рольовій конвергентності є робота в річищі ціннісно-рольової картографії, за якої здійснюється порівняльний аналіз ціннісних карт командних ролей, а також індивідуальних ціннісно-рольових карт командної інтеракції на початку та по завершенню командотворчих інтервенцій.

Вибір технік та організаційної форми реалізації командотворчих інтервенцій в межах ціннісно-рольового підходу залежить, передусім, від організаційно-технічних та методологічно-інструментальних обмежень. Так, діяльність команди може бути такою, що унеможливорює одномоментну зустріч усіх її членів у одному просторі та безперервну взаємодію протягом тривалого часу; відсутнє просторе приміщення, чого вимагає тренінговий формат; немає мультимедійних засобів, або команда є віртуальною і основний спосіб спілкування та координації дій – мережеві комунікації. З іншого боку – йдеться про володіння тими або іншими інструментами з боку фахівців, що запроваджують командотворчі інтервенції: обмеження щодо використання психосемантичного інструментарію; досвід використання окремих технік; психотерапевтична підготовка, яка необхідна для застосування, наприклад, психодраматичних чи когнітивно-поведінкових технік.

ПІСЛЯМОВА

Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд розроблений у межах ціннісно-рольової парадигми, а відтак – базується на уявленнях про ціннісну регуляцію міжсуб'єктних, рольових за своєю природою взаємин у командах. Кожен із учасників командної взаємодії є водночас її співтворцем. Основні засоби творення – унікальні та неповторні у своєму генезі життєві цінності та рольовий репертуар, за допомогою якого людина презентує іншим ціннісний зміст своєї свідомості.

Простір командної інтеракції, окрім свого рольового, поведінкового, доступного для спостереження існування, є феноменологічно присутнім у структурі життєвого світу кожного з учасників, а отже, і ціннісно неповторним. Усі події, що відбуваються на тлі командних взаємин мають різну інтерпретацію в життєвих світах своїх творців, а отже, по-різному сприймаються, оцінюються та стають джерелом різних цінностей. Також унікальним є і рольовий арсенал кожного з членів команди. Йдеться про рольову компетентність як здатність донести до інших власні цінності. Так, людина з більшою ролекомпетентністю володіє багатшим рольовим репертуаром, здатна бути гнучкою у поведінці, легко адаптуватись до нових ситуацій, розуміти, що стоїть за ролями інших.

У результаті низки досліджень було отримано дані щодо специфічності ціннісної свідомості осіб, які надають перевагу командній та індивідуальній праці; побудовано типологію імпліцитних теорій командної інтеракції особистості, проаналізовано цінності спільної діяльності та стратегії їхньої реалізації особами, успішними в командній діяльності, встановлено зв'язок успішності особистості у команді з її рольовою компетентністю. Кожне з досліджень проводилося з метою уточнення теоретичних засад підходу та розробки, на основі його даних, певного командотворчого інструменту.

Рефлексивно-ціннісні феномени, пов'язані з осмисленням взаємин та діяльності особами, що надають перевагу командній

та індивідуальній праці – були покладені в основу стандартизованої психодіагностичної методики «Ціннісна готовність до командної діяльності». Так, свідченнями ціннісної прийнятності командної праці для людини є, поміж іншого, цінність підтримки взаємин, емоційної підтримки, самого процесу спілкування та актуального моменту буття.

Ціннісні домінанти імпліцитних теорій командної інтеракції стали основою оціночної сітки, закладеної у процедуру ціннісно-рольової картографії. Призначена для формування нових команд, добору учасників у існуючі команди та гармонізації взаємин у командах, – частково стандартизована психосемантична процедура дозволяє виокремити зони ціннісної кон'юнкції / диз'юнкції членів команд у сприйманні один одного та основних командних ролей. На основі пошуку та оприявлення спільного і відмінного у ціннісній інтерпретації командних взаємин розкриваються причини виникнення симпатій і антипатій у команді, накреслюються шляхи пошуку порозумінь, відпрацьовуються способи узгодження ціннісних позицій.

Результати аналізу цінностей та стратегій їх реалізації у просторі спільної діяльності, у сукупності із даними попередніх досліджень – стали визначальними для розробки системи командотворчих технік. Так, розроблено цілий комплекс технік аналізу, моделювання та сприяння змінам в імпліцитних теоріях і поведінкових моделях командної інтеракції особистості. Йдеться, зокрема, про техніки стимулювання стратегіальної насиченості та ціннісно-стратегіальної конгруентності простору спільної діяльності, техніки розвитку рольової варіативності, рольової гнучкості та здатності до прийняття ролей інших.

Основна командотворча ідея ціннісно-рольового підходу – розкриття ціннісного змісту простору командної інтеракції кожного її учасника-творця перед іншими, а також стимулювання ролекомпетентної поведінки – сприяти розвитку навичок ефективної презентації ціннісного змісту своєї свідомості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абульханова-Славская К. А. Время личности и время жизни / Ксения Александровна Абульханова-Славская, Татьяна Николаевна Березина. – СПб. : Алетей, 2001. – 299 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности : монография / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
3. Авдеева А. П. Компетентностная модель профессиональной элитарности в сфере техники и технологи [Электронный ресурс] / А. П. Авдеева // Наука и образование. – 2013. – № 9. – Режим доступа к журналу: <http://technomag.edu.ru/doc/589246.html>
4. Аверина А. Ж. Феномен рефлексии в контексте проблемы саморегуляции [Электронный ресурс] / Дмитрий Алексеевич Леонтьев, Анастасия Жэмильевна Аверина // Психологические исследования : электронный научный журнал. – 2011. – № 2 (16). – Режим доступа к журналу: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/463-leontiev-averina16.html>
5. Аксенова Е. П. Модификация опросника Олпорта-Вернона-Линдсея «Изучение ценностей» / Е. П. Аксенова // Вопросы психологии. – 2012. – № 3. – С. 143-150.
6. Аминов Н. А. Модели управления образованием и стили преподавания / Н.А. Аминов // Вопросы психологи / – 1994. – № 2. – С. 88-99.
7. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2-х т. / Борис Герасимович Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т.2. – 288 с.
8. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Борис Герасимович Ананьев. – М. : Наука, 2000. – 350 с.
9. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина ; [Пер. с англ. и общ. науч. ред. А. А. Алексеева]. – 7. изд., междунар. – СПб. : Питер, 2001. – 686 с.
10. Андреева Г. М. Социальная психология / Галина Михайловна Андреева. – М. : Аспект-пресс, 1998. – 373 с.
11. Арджирис К. Организационное научение / Крис Арджирис ; [Пер. с англ.]. – М. : Инфра-М, 2004. – 562 с.
12. Арзамасцев С. С. Активизация деятельности рекрутиговых компаний по подбору кадров для организаций : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Сергей Сергеевич Арзамасцев ; МГУ. – М., 2010. – 22 с.
13. Артемьева Е. Ю. Психология субъективной семантики / Елена Юрьевна Артемьева. – М. : Изд-во МГУ, 1980. – 318 с.

14. Асмолов А. Г. Некоторые перспективы исследования смысловых образований личности / А. Г. Асмолов, Б. С. Братусь, Б. В. Зейгарник и др. // Вопросы психологии. – 1979. – №4. – С. 35-46.
15. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / Александр Асмолов. – М. : Смысл : Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.
16. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Рашид Анварович Ахмеров ; Ин-т психологии РАН. – М., 1994. – 24 с.
17. Ашурко В. Ю. Подбор персонала с использованием информационных технологий : дис. на соискание учен. степени канд. социол. наук : спец. 22.00.08 «Социология управления» / Вадим Юрьевич Ашурко ; МГУ. – М., 2005. – 193 с.
18. Базаров Т. Ю. Психологические грани изменяющейся организации / Тахир Юсупович Базаров. – М. : Аспект Пресс, 2007. – 277 с.
19. Базарова К. Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя: на материале транснациональной корпорации : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Базарова Камилла Тахировна ; МГУ. – Москва, 2008. – 26 с.
20. Баннистер Д. Новый метод исследования личности : руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселла, Д. Баннистер ; Под общ. ред. и предисл. Ю. М. Забродина, В. И. Похилько ; [Пер. с англ. Е. О. Федотова]. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.
21. Барко В. І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Вадим Іванович Барко ; Нац. акад. внутрішніх справ України. – К., 2004. – 44 с.
22. Барциц Б. Б. Акмеологическая диагностика способностей к командной работе и их развитие : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Борис Бесланович Барциц ; РАГС. – М., 2008. – 26 с.
23. Бахтин М. К методологии гуманитарных наук / Михаил Бахтин // Развитие личности. – 2008. – № 4. – С. 186-197.
24. Бебик В. М. Організація роботи правлячого кабінету: соціопсихологічний та інформаційний аспекти / Валерій Михайлович Бебик // Політологічні читання. – 1993. – № 1. – С. 90-104.
25. Белбин М. Р. Команды менеджеров: секреты успеха и причины неудач / Р. Мередит Белбин ; [Пер. с англ.]. – М. : НИРРО, 2003. – 303 с.
26. Белбин М. Р. Типы ролей в командах менеджеров [Пер. с англ.] / Р. Мередит Белбин. – М. : НИРРО, 2003. – 220 с.

27. Белецкая Ю. С. ИмPLICITные теории организационных межличностных отношений : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Юлия Сергеевна Белецкая ; Ин-т психологии РАН. – М., 2003. – 32 с.
28. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / Питер Бергер, Томас Лукман ; [Пер. с англ. Е. Руткевича]. – М. : «Медиум», 1995. – 323 с.
29. Берн Э. Групповая психотерапия / Эрик Берн ; [Пер. с англ. А. Ю. Калмыкова и др.]. – М. : Трикта : Академический Проект, 2004. – 252 с.
30. Берн Э. Игры, в которые играют люди : Психология человеческих отношений / Эрик Берн ; [Пер. с англ. М. Будыниной и др.]. – М. : ЭКСМО, 2002. – 314 с.
31. Бинсвангер Л. Экзистенциально-аналитическая школа мысли / Людвиг Бинсвангер // Экзистенциальная психология. Экзистенция. М. : Апрель-пресс ; ЭКСМО-пресс, 2001. – С. 308-332.
32. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / Алексей Александрович Бодалев. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 199 с.
33. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / Алексей Александрович Бодалев, Лев Александрович Рудкевич. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. – 285 с.
34. Бодалев А. А. Психодиагностика индивидуального сознания / А. А. Бодалев, В.В. Столин // Общая психодиагностика ; Под ред. А. А. Бодалева В. В. Столина. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – С. 228-245.
35. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / Олена Іванівна Бондарчук. – К. : Науковий світ, 2008. – 318 с.
36. Бочелюк В. Й. Психологічні особливості управління інноваційними процесами в школі : монографія / Віталій Йосипович Бочелюк. – Дніпропетровськ : Січ, 2003. – 343 с.
37. Братусь Б. С. К проблеме человека в психологии / Б. С. Братусь // Вопросы психологии. – 1997. – № 5. – С. 3-19.
38. Братусь Б. С. Аномалии личности / Борис Сергеевич Братусь. – М. : Мысль, 1988. – 304 с.
39. Брушлинский А. В. Психология субъекта: индивида и группы (Часть I) / А. В. Брушлинский // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 1. – С. 71-80.
40. Бредфорд Д. Вызов командной работы / Д. Бредфорд // Курс МВА по менеджменту / ред. Аллен Р. Коэн ; [Пер. с англ. А. Исаенко, А. Лисовского]. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 69-114.
41. Бубер М. Я и Ты / Мартин Бубер // Два образа веры. – М. :

- «Республика», 1995. – С. 16-92.
42. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 5. – С. 38-44.
43. Бурлачук Л. Ф. Адаптация опросника для диагностики пяти факторов личности / Л. Ф. Бурлачук, Д. К. Королев // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 126–134.
44. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика / Леонид Фокич Бурлачук. – СПб. : Питер, 2003. – 350 с.
45. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
46. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика личности / Леонид Фокич Бурлачук. – Киев : Здоровье, 1989. – 163 с.
47. Вайнер И. Основы психотерапии / Ирвинг Вайнер. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.
48. Василюк Ф. Е. Жизненный мир и кризис. Типологический анализ критической ситуации / Ф. Е. Василюк // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 3. – С. 90-101.
49. Василюк Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Федор Ефимович Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.
50. Васютинський В. Інтеракційні виміри особистісного і соціального буття / Вадим Васютинський // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – С. 8-19.
51. Васютинський В. О. Інтеракційна психологія влади : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Вадим Олександрович Васютинський ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 34 с.
52. Васютинський В. О. Категорія «колективний суб'єкт» у феноменологічному дискурсі інтерсуб'єктної взаємодії / В. О. Васютинський // Наукові студії із соціальної та політичної психології : 36. статей. – 2005. – Вип. 12 (15). – С. – 23–37.
53. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / Игорь Викторович Вачков. – М. : Изд-во «Ось-89», 1999. – 176 с.
54. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
55. Воробьева Е. В. Интеллект и мотивация достижения: психофизиологические и психогенетические предикторы : диссерт. на соискание учен. степени докт. психол. наук: спец. 19.00.02 «Психофизиология» / Воробьева Елена Викторовна ; Ростовский гос. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2007. – 386 с.

56. Воропаев В. И. Управление проектами в России : Основные понятия. История. Достижения. Перспективы / Владимир Иванович Воропаев. – М. : АЛАНС, 1995. – 225 с.
57. Вундт В. Проблемы психологии народов / Вильгельм Вундт ; [Пер. с нем. Н. В. Самсонова]. - Изд. 3-е. - Москва : URSS, 2010. - 132 с.
58. Выготский Л. С. Психология / Лев Семенович. Выготский. – М. : Апрель-пресс : ЭКСМО-пресс, 2000. – 1006 с.
59. Выготский Л. С. Собрание сочинений : В 6-ти т. / Лев Семенович Выготский ; Гл. ред. А. В. Запорожец. – Т. 5. Основы дефектологии. – М. : Педагогика, 1983. – 369 с.
60. Гавриш Н. В. Теоретичні засади формування педагогічної команди як суб'єкту управління якістю роботи дошкільного навчального закладу / Н. В. Гавриш, О. В. Янко // Збірник наукових праць Бердянського держ. пед. ун-ту (Педагогічні науки). – № 1. – Бердянськ : БДПУ, 2010. – С. 48-53.
61. Ганзен В. А. Системные описания в психологии / Владимир Александрович Ганзен. – Л. : Изд-во. Ленинградского ун-та, 1984. – 176 с.
62. Геллерт М. Все о командообразовании: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак ; [Пер. с нем.]. – М. : Вершина, 2006. – 351 с.
63. Гертер Г. Работа в команде : практические рекомендации для работы в группе / Гитте Гертер, Кристина Оттл. – Харьков : Гуманитарный центр, 2006. – 192 с.
64. Глэддинг С. Психологическое консультирование / Сэмюэль Глэддинг ; [Пер. с англ. А. Можаяв]. – СПб. : Питер, 2002. – 729 с.
65. Головаха Е. И. Психологическое время личности / Евгений Иванович Головаха, Александр Александрович Кроник. – М. : Смысл, 2008. – 267 с.
66. Голяядова Т. О. Організаційно-правові аспекти управління персоналом в акціонерних товариствах : автореф. Дис. на здобуття наук. ступеня канд. юридич. наук : спец. «12.00.07» Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право» / Тетяна Олексіївна Голяядова ; Нац. ун-т внутрішніх справ. – Харків, 2002. – 19 с.
67. Гольников Р. В. Ценностные детерминанты формирования руководителем управленческой команды : диссерт. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития» / Роман Викторович Гольников ; РАГС. – М., 2000. – 163 с.
68. Горбунова В. В. Рефлексивна процедура дослідження здібностей обдарованої особистості: аналіз окремого випадку / В. В. Горбунова // Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару «Структура особистості обдарованої дитини у віковому вимірі» (20 жовтня 2010 р). – К. : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2010. – С. 68-72.
69. Горбунова В. Структура психосемантичного дослідження /

- Вікторія Горбунова // Соціальна психологія. – 2007. – №1. – С.170-178.
70. Горбунова В. В. Проблемы исследования имплицитных теорий / В. В. Горбунова // Вопросы психологии. – 2011. – №4. – С. 119-128.
71. Горбунова В. В. Психологічні особливості детермінації етнічної свідомості у юнацькому віці / В.В. Горбунова // Актуальні проблеми психології : Том 6. Обдарована особистість: пошук, розвиток, допомога (36. наукових праць) / За заг. ред. С. Д. Максименка. – К. : «BONA MENTE», 2002. – Вип. 3. (2 частина). – С.60-65.
72. Горбунова В. В. Успешность в командной деятельности: рефлексивно-ценностные характеристики / В. В. Горбунова // Психологический журнал. – 2014. – Том 35, № 2. – С. 33-44.
73. Горбунова В. В. Этические дилеммы в психологической практике / В. В. Горбунова // Психологический журнал. – 2010. – Том 31, N 4. – С. 113-119.
74. Горностай П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности : монография / Павел Петрович Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
75. Горностай П. П. Психологія рольової самореалізації особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Павло Петрович Горностай; Ін-т соціальної та політичної психології АПН України. – К., 2009. – 32 с.
76. Горностай П. П. Рольова компетентність як умова гармонійності життєвого світу особистості / Павло Горностай // Психологічні перспективи. – 2004. – Вип. 6. – С. 23-35.
77. Горностай П. П. Формирование творческой личности педагога - основа гуманистической педагогики / П. П. Горностай // Итоги XX века: гуманизация образования - проблемы и перспективы : Сборн. науч. докл. междунар. научно-метод. конференции. – Витебск, 1998. – С. 121-125.
78. Горностай П. П. Проблема группового бессознательного в социальной психологии / П.П. Горностай // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2007. – Вип. 18 (21). – С. 30-39.
79. Горностай. П. П. Теория группового бессознательного и практика работы с социальными системами / П.П. Горностай // Психодрама и современная психотерапия. – 2011. – № 3-4. – С. 16-22.
80. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе / Дениэл Гоулман ; [Пер. с англ. А. П. Исаевой]. – М. : АСТ, 2009. – 476 с.
81. Гофман И. Г. Представление себя другим в повседневной жизни = The presentation self in every day life / Ирвинг Гофман ; [Пер. с англ. А. Д. Ковалева]. – М. : Канон-пресс-Ц : Кучково поле, 2000. – 302 с.
82. Гумбольдт В. Избранные труды по языкознанию / Вильгельм фон Гумбольдт ; [Пер. с нем. под ред. и с предисл. Г. В. Рамишвили]. –

2. изд. – М. : Прогресс, 2000. – 396 с.
83. Гуревич К. М. Проблемы дифференциальной психологии : избранные психологические труды / Константин Маркович. Гуревич. – М. : Ин-т практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1998. – 378 с.
84. Гусельцева М. С. Методологические предпосылки развития культурно-исторической психологии : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Марина Сергеевна Гусельцева ; МГУ. – Москва, 2003. – 26 с.
85. Гуссерль Э. Философия как строгая наука / Эдмунд Гуссерль ; [сост., подгот. текста и примеч. О. А. Сердюкова ; предисл. Льва Шестова]. – Новочеркасск : Сагуна, 1994. – 357 с.
86. Данилова В. Л. Субъект поступка в пространстве организационно-деятельностной игры / Вера Леонидовна Данилова // Человек. RU = Chelovek. RU : гуманитарный альманах. – Новосибирск : НГУЭУ, 2007. – № 3. – С. 105-127.
87. Демарко Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды, 2-е издание / Том Демарко, Тимоти Листер ; [Пер. с англ. М. Зислиса]. – 2-е изд. – СПб. : ГУП Тип. Наука ; М. : Символ, 2005. – 249 с.
88. Деркач А. А. Стратегия подбора и формирование управленческой команды / Анатолий Алексеевич Деркач, Игорь Викторович Калинин, Юрий Викторович Синягин. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 315 с.
89. Десев Л. Психология малых групп / Любен Десев ; [Пер. с болг. Т. Е. Зюзюкиной]. – М. : Прогресс, 1979. – 210 с.
90. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Линда Джуэлл ; [Пер. с англ. Н. О. Малыгина, С. Е. Рысев]. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
91. Донченко Е. А. Социетальная психика : монография / Елена Андреевна Донченко. – К. : Наукова думка, 1994. – 208 с.
92. Доценко Е. Л. Семантика межличностного общения : автореф. дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.11 «Психология личности» / Евгений Леонидович Доценко ; МГУ. – М., 2000. – 41 с.
93. Етимологічний словник української мови: В 7 т. / Уклад. Р. В. Болдирев, ред. О. С. Мельничук. – К. : Наукова думка, 1982. – Т. 1 : А-Г. – 632 с.
94. Етимологічний словник української мови: В 7 т. / Уклад. Р. В. Болдирев, Ред. О. С. Мельничук. – К. : Наукова думка, 1982. – Т. 2 : Д-Копці. – 573 с.
95. Етимологічний словник української мови: В 7 т. / Уклад. Р. В. Болдирев, Ред. О. С. Мельничук. – К. : Наукова думка, 1982. – Т. 5 : Р-Т. – 704 с.

96. Жуков Ю. М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Юрий Михайлович Жуков. – Москва, 2003. – 38 с.
97. Жуков Ю. М. Технологія командообранова / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. – Москва : Аспект Пресс, 2008. – 319 с.
98. Журавлев А. Л. Психология коллективного субъекта / Анатолий Лактионович Журавлев // Психология индивидуального и группового субъекта / ред. А. В. Брушлинский, М. И. Воловикова. – М. : Per Se, 2002. – С. 51-58.
99. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности / Анатолий Лактионович Журавлев. – М. : Ин-т психологии РАН, 2005. – 640 с.
100. Журавлев А. Л. Групповая рефлексивность: основные подходы и перспективы / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик // Психологический журнал. – 2012. – Т. 33. – № 4. – С. 27-37.
101. Журавлев А. Л. Обмен знаниями, групповая рефлексивность и корпоративная память как объекты социальной психологии / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31. – № 3. – С. 5-16.
102. Журавлев А. Л. Основные подходы и перспективы исследований групповой рефлексивности в организационной психологии / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик // Психология в экономике и управлении. – 2011. – № 2. – С. 6-15.
103. Журавлев А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. – М. : Ин-т психологии РАН, 2010. – 246 с.
104. Зброцький М. М. Топографія комунікативної компетентності педагога / Михайло Михайлович Зброцький // Актуальні проблеми психології : Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – Т. 7 : Екологічна психологія, Вип. 19. – С. 272-276.
105. Завалишина Д. Н. Динамика ценностно-смыслового отношения субъекта к профессиональной деятельности / Динара Николаевна Завалишина // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни. – М., 2001. – С. 193-203.
106. Завалишина Д. Н. Методологический аспект смысложизненной ценности профессионального труда / Д. Н. Завалишина // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска : материалы VIII - X симп. : [в 2 ч.] / Под ред. А. А. Бодалева и др. – М. : Смысл, 2004. – Ч. 1. – С. 224-229.
107. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики. – Житомир : Вид-

во Рута, 2006. – 320 с.

108. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / Ирина Алексеевна Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 38 с.

109. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Теория и практика командообразования: современная технология создания команд / Татьяна Дмитриевна Зинкевич-Евстигнеева, Дмитрий Федорович Фролов, Татьяна Михайловна Грабенко. – СПб. : Речь, 2004. – 304 с.

110. Зинкевич-Евстигнеева Т. Команда на рынке: стратегия и методы / Татьяна Зинкевич-Евстигнеева, Дмитрий Фролов. – СПб. : Речь, 2003. – 142 с.

111. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду / Татьяна Дмитриевна Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: Речь, 2003. – 128 с.

112. Зинченко В. П. Ценности в структуре сознания / В. П. Зинченко // Вопросы философии. – 2011. – №8. – С. 85-97.

113. Знаков В. В. Психология понимания: проблемы и перспективы / Виктор Владимирович Знаков. – М. : И-т психологии РАН, 2005. – 448 с

114. Золотовицкий Р. А. Социометрия Я. Л. Морено : Мера общения / Р. А. Золотовицкий // Личность. Культура. Общество. – 2002. – Т. IV. – С. 251-275.

115. Ильина Г. Н. Управленческая команда: рефлексия статусных позиций и динамика групповых форм : монография / Галина Николаевна Ильина. – М. : Изд-во МГУ, 2002. – 120 с.

116. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография / Вячеслав Петрович Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.

117. Казміренко В. П. Формування діалогу як соціально-психологічна основа розвитку інтеграційних процесів у суспільстві: подолання кризи конфронтації / В. П. Казміренко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2008. – Вип. 19 (22). – С. 173-185.

118. Казміренко В. П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій / В. П. Казмиренко // Психологія і суспільство. – 2004. – №2. – С. 5-29.

119. Капрара Д. В. ВFQ-2 : опитувальник «Велика п'ятірка-2» / Джан Вітторіо Капрара, Клаудіо Барбаранелі, Лаура Борджоні, Мішель Веччіоне ; українська адаптація : Л. Бурлачук, Х. Рахубовська. – К. : ТОВ «ОС Україна», 2010. – 50 с.

120. Капцов А. В. Диагностика индивидуальной структуры личностных ценностей / А. В. Капцов // Вестник Самарской гуманитарной акад. Серия «Психология». – 2007. – № 2. – С. 82-94.

121. Капцов А. В. Диагностика личностных ценностей и структуры

- аксиологической сферы / А. В. Капцов // Вестник Самарской гуманитарной акад. Серия «Психология». – 2008. – № 1 (3). – С.135-155.
122. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Людмила Миколаївна Карамушка. – Київ : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
123. Карамушка Л. М. Психологічний аналіз особливостей діяльності конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1. : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : Зб. наукових праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки– К. : Міленіум, 2005. – Част. 16. – С. 28-42.
124. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки працівників системи державної служби до роботи в команді / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, В.О. Михайленко // Вісник Чернігівського держ. пед. ун-ту імені Т. Г. Шевченка ; Серія «Психологічні науки» : Зб. наукових праць : [у 2 т.] – Чернігів : ЧДПУ, 2009. – Вип. 74. – Том 1. – С. 204-212.
125. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности : концепция и методическое руководство / Виктор Николаевич Карандашев. – СПб. : Речь, 2004. – 70 с.
126. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості : монографія / Зіновія Степанівна Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
127. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / Анатолий Викторович Карпов. – М. : Ин-т психологии РАН, 2004. – 424 с.
128. Карпушина Л. В. Тест личностных ценностей : руководство по применению / Л. В. Карпушина, А. В. Капцов. – Самара : ИПК Содружество, 2007. – 60 с.
129. Келли Дж. Теория личности : психология личных конструктов / Джордж А. Келли ; [Пер. с англ. и науч. ред. А. А. Алексеева]. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 249 с.
130. Киселева Е. В. Проблема ценностно-смыслового отношения учителя к педагогической профессии / Е. В. Киселева // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска : материалы VIII - X симп. : [в 2 ч.] / Под ред. А. А. Бодалева и др. – М. : Смысл, 2004. – Ч. 1. – С. 224-229.
131. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы: к психологическим основам научной организации труда, учения, спорта : автореф. дис. на соискание учен. степени доктор. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Евгений Александрович Климов ; ЛГУ. – Л., 1969. – 34 с.
132. Климчук В. О. Ціннісні засади побудови системи психологічної етики / В. О. Климчук // Наукові записки Ін-ту психології імені Г. С.

- Костюка АПН України : [в 4-х т.] / За ред. С. Д. Максименка. – К. : Главник, 2005. – Вип. 26. – Том 2. – С. 278–281.
133. Климчук В. А. Моделирование жизненного пути с помощью каузометрии, многомерного шкалирования и кластерного анализа / В. А. Климчук // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – 2010. – С. 113-120.
134. Ключко В. Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности : введение в транспективный анализ / Виталий Евгеньевич Ключко. – Томск : РИО ТГУ, 2005. – 172 с.
135. Коломейцев Ю. А. Взаимоотношения в спортивной команде / Юрий Афанасьевич Коломейцев. – М. : Физкультура и спорт, 1984. – 128 с.
136. Коломейцев Ю. А. Опыт и процедура использования социометрии в социальной психологии / Ю. А. Коломейцев // Белорусский психологический журнал. – 2004. – № 4. – С. 4-9.
137. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : Общение и возрастные особенности / Я. Л. Коломинский. – Минск : Изд-во Белорус. гос. ун-та, 1976. – 350 с.
138. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / Наум Львович Коломінський. – К., 2001. – 37с.
139. Комарова Л. Э. Ценностные ориентации личности в коллективах разного уровня развития : дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.05. «Социальная психология» / Лола Эриковна Комарова ; Ин-т общей и педагогической психологии. – М., 1981. – 174 с.
140. Кон И. С. Социологическая психология : избранные психологические труды / Игорь Семенович Кон. – Воронеж : МОДЭК, 1999. – 554 с.
141. Копытова Л. А. Проявление типологических свойств нервной системы в трудовой деятельности наладчиков в ситуациях простоев станков / Л. А. Копытова // Вопросы психологии. – 1963. – № 4. – С. 20-23.
142. Коржова Е. Ю. Психологическое познание человека как субъекта жизнедеятельности : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Елена Юрьевна Коржова ; Российский гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – СПб, 2002. – 43 с.
143. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Римантас-Антанас Броневич Кочюнас. – М. : Академический проект, 1999 – 240 с.
144. Кривов Е. С. Развитие рекрутинговых услуг на основе формирования организационно-экономических ресурсов кадровых агентств : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук :

- спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Евгений Сергеевич Кривов ; Самарский гос. экономический ун-т. – Тольятти, 2008. – 20 с.
145. Кричевский Р. Л. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Роберт Львович Кричевский, Михаил Михайлович Рыжак. – М. : Изд-во МГУ, 1985. – 223 с.
146. Кроник А. А. В главных ролях: вы, мы, он, ты, я. Психология значимых отношений / Александр Александрович Кроник, Екатерина Анатольевна Кроник. – М. : Мысль, 1989. – 204 с.
147. Кукушкина А. А. Разрешение ролевого конфликта в деятельности руководителя : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Анна Алексеевна Кукушкина ; Ярославский гос. ун-т. – Ярославль, 2007. – 23 с.
148. Кулагина Н. В. Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Наталия Владимировна Кулагина ; Соврем. гуманит. акад. – М., 2009. – 26 с.
149. Куницина В. Н. Социальная компетентность и социальный интеллект: структура, функции, взаимоотношение / Валентина Николаевна Куницина // Теоретические и прикладные вопросы психологи / Под ред. А. А. Крылова. – 1995. – Вып. 1. – Ч. 1. – С. 49–61.
150. Кунявский М. Б. Сознание и трудовая деятельность: ценностные аспекты сознания, вербального и фактического поведения в сфере труда / М. Б. Кунявский, В. Б. Моин, И. М. Попова. – К., Одесса : Вища школа, 1985. – 187 с.
151. Лактіонов О. М. Структурнодинамічна організація індивідуального досвіду : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Олександр Миколайович Лактіонов ; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2000. – 36 с.
152. Лактіонов О. М. Вибір мотиваційно-ціннісного простору особистості // Вісник Харківського нац. ун-ту імені В. Н. Каразіна ; Серія «Психологія», 2005. – № 662. – С. 74-79.
153. Лаптева М. Д. Позиционно-ролевая компетентность специалиста как важный показатель качества профессионального образования / М. Д. Лаптева // Проблемы качества образования: материалы XIII Всероссийского совещания. – М. : Наука, 1999. – С. 189-200.
154. Левин К. Динамическая психология : избранные труды / Курт Левин ; Под общ. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой. – М. : Смысл, 2001. – 572 с.
155. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Курт Левин. – СПб.

: Речь, 2000. – 408 с.

156. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика : классическая психодрама Я. Л. Морено / Грете Лейтц ; [Пер. с нем. А. М. Боковикова]. – Изд. 2-е, испр. и доп. – Москва : Когито-Центр, 2007. – 379 с.

157. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М. : Прогресс, 1983. - 253 с.

158. Леонтьев Д. А. Тест жизнестойкости : методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – М. : Смысл, 2006. – 58 с.

159. Леонтьев Д. А. К типологии жизненных миров // II Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии : материалы сообщений / Под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2004. – С. 114-116.

160. Леонтьев Д. А. Неклассический вектор в современной психологии / Дмитрий Алексеевич Леонтьев // Теория и методология психологии : постнеклассическая перспектива ; отв. ред.: А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – 526 с.

161. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / Д. А. Леонтьев // Вестник МГУ. Серия 14 «Психология». – 1996. – № 4. – С. 35-44.

162. Леонтьев Д. А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности / Дмитрий Алексеевич Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.

163. Леонтьев А. Н. Образ мира / Алексей Николаевич Леонтьев // Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения / А. Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983. – С. 251–261.

164. Леонтьев Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени / Д. А. Леонтьев // Психологическое обозрение. – 1998. – №1. – С.13-25.

165. Лисовенко Б. С. Креативность руководителей, с различной степенью выраженности ролевого конфликта : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Богдана Сергеевна Лисовенко ; Ярославский гос. ун-т. – Ярославль, 2010. - 26 с.

166. Личностный потенциал. Структура и диагностика / А. Ж. Аверина, Л. А. Александрова, И. А. Васильев и др. ; ред. Д. А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2011. - 679 с.

167. Літвінова О. В. Вплив гендерних експектацій на соціально-рольову позицію майбутнього фахівця : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія

- соціальної роботи) / Ольга Володимирівна Літвінова ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.
168. Логинова Н. А. Биографический метод в свете идей Б. Г. Ананьева / Н. А. Логинова // Вопросы психологии. – 1986. – № 5. – С. 104-112.
169. Логинова Н. А. Развитие личности и ее жизненный путь / Наталья Андреевна Логинова // Принцип развития в психологии : сборник статей ; отв. ред. Л. И. Анцыферова. – М. : Наука, 1978. – С. 156-172.
170. Ложкин Г. В. Интерперсональные конфликты в спортивной команде / Г. В. Ложкин // Человек в мире спорта: новые идеи, технологии, перспективы. – М. : РГАФК, 2000. – С. 379-381.
171. Ложкін Г. В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації / Г. В. Ложкін // Соціальна психологія. – 2005. – № 6 (14). – С. 52-58.
172. Ломов Б. Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими / Б. Ф. Ломов // Правовые и социально-психологические аспекты управления. – М. : Знание, 1972. – С. 211-227.
173. Лотман Ю. М. Избранные статьи : в 3 т. / Юрий Михайлович Лотман. – Т.1 : Статьи по семиотике и типологии культуры. – Таллин : «Александра», 1992. – 479 с.
174. Лузаков А. А. Личность как субъект категоризации в межличностном познании: взаимодействие когнитивных и ценностно-мотивационных структур : автореф. дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / Андрей Анатольевич Лузаков ; Кубанский гос. ун-т. – Краснодар, 2008. – 46 с.
175. Лэнгле А. Значение самопознания в экзистенциальном анализе и логотерапии: сравнение подходов / А. Лэнгле // Московский психотерапевтический журнал. – 2002. – № 4. – С. 150-168.
176. Магура М. И. Современные персонал-технологии / Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Бизнес-шк. «Интел-Синтез», 2001. – 376 с.
177. Максимова Е. А. Профессиональное творчество и профессиональный смысл жизни учителя (опыт экспериментального исследования) / Екатерина Анатолиевна Максимова // Мир психологии. – 2001. – №2. – С. 149-154.
178. Максимова Т. В. Смысл жизни и индивидуальный стиль педагогической деятельности / Татьяна Владимировна Максимова // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 114-118.
179. Маргерисон Ч. Д. «Колесо» командного управления: путь к успеху через систему управления командой / Чарльз Дж. Маргерисон ; [Пер. с англ.]. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2004. – 208 с.

180. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Абрахам Маслоу ; Под общ. ред. Г. А. Балла и др. ; [Пер. с англ. Г. А. Балл, А. П. Попогребский]. – М. : Смысл, 1999. – 423 с.
181. Межличностное восприятие в группе / [В. С. Агеев, Г. М. Андреева, Ю. М. Жуков и др.] ; Под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. – М. : Изд-во МГУ, 1981. – 294 с.
182. Мид Дж. Г. Избранное : Сб. переводов / Джордж Герберт Мид ; Отв. ред. Д. В. Ефременко ; [Сост. и перев. В. Г. Николаев]. – М. : РАН ИНИОН, 2009. – 290 с.
183. Михайленко В. О. Психологічні умови підготовки працівників державної служби до роботи у команді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05. «Організаційна психологія, економічна психологія» / Вікторія Олександрівна Михайленко ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2009. – 22 с.
184. Михайлов Г. С. Акмеологическая концепция продуктивности принятия и реализации управленческих решений : дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : спец 19.00.13. «Психология развития, акмеология» / Геннадий Степанович Михайлов ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2004. – 429 с.
185. Моляко В. А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности / В. О. Моляко // Вопросы психологии – 1994. – №5. – С. 86-95.
186. Моляко В. О. Психологічна теорія творчості / Валентин Олексійович Моляко // Обдарована дитина. – 2004. – № 6. – С. 2-10.
187. Морено Я. Л. Психодрама = Psychodrama / Якоб Морено; [Пер. с англ. Г. Пимочкиной, Е. Рачковой]. – М. : Апрель Пресс ; ЭКСМО-Пресс, 2001. – 521 с.
188. Морено Я. Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе / Якоб Леви Морено ; [Пер. с англ. В.М. Корзинкина]. – М. : Изд-во иностранной литературы, 1958. – 289 с.
189. Московичи С. Социальное представление: исторический взгляд / С. Московичи // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 1. – С. 3-18.
190. Мотков О. И. Методика изучения внешних и внутренних ценностей личности / Олег Иванович Мотков // Журнал Психологического общества им. Л.С. Выготского. – 2009. – № 1. – С. 81-92.
191. Музика О. Л. Ціннісна когнітивна складність у дослідженні творчо обдарованої особистості / О. Л. Музика // Наука і освіта. – 2007. – № 4-5. – С. 118-121.
192. Музика О. Л. Криза творчої особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до типології / О. Л. Музика // Зб. наукових праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. – С. 63-72.
193. Музика О. Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз розвитку творчо

- обдарованої особистості: термінологічний аспект / О. Л. Музика // Вісник Прикарпатського ун-ту. Філософські і психологічні науки. Спец. випуск. – Ів.-Франківськ : ВДВ ЦІТ, 2008. – С. 59-64.
194. Музика О. Л. Структура ціннісної регуляції особистісного розвитку випускників ВНЗ у процесі професійної переорієнтації / О. Л. Музика, І. М. Тичина // Актуальні проблеми психології: проблеми психології творчості : Зб. наукових праць / За ред. В. О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 7. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – С. 202-209.
195. Музика О. Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту / О. Л. Музика // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова ; Серія 12 «Психологічні науки» : Зб. наук. пр. / від. ред. Л. В. Долинська, Н. І. Пов'якель. – К. : НПУ, 2005. – Вип. 6 (30). – Ч. I. – С. 137-143.
196. Нагоев Б. Б. Акмеологические факторы развития продуктивного ролевого поведения в семье : автореф. дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.13. «Психология развития, акмеология» / Будимир Борисович Нагоев ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2006. – 25 с.
197. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях : монографія / Михайло Іванович Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.
198. Найдьонов М. І. Парадокс формування суб'єктності: груп-рефлексивний підхід в соціальній та політичній психології / М. І. Найдьонов // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : Зб. наук. праць / За ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2009. – Вип. 9. – С. 13-23.
199. Найдьонова Л. А. Психологія рефлексії на межі тисячоліть: основні тенденції розвитку / Л. А. Найдьонова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2011. – Вип. 26 (29). – С. – 52-64.
200. Найдьонова Л. А. Психологічні закономірності розвитку рефлексивних властивостей територіальних спільнот : дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.05. «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи» / Любов Антонівна Найдьонова ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2013. – 483 с.
201. Найдьонова Л. А. Медіа-психологія як нова галузь соціально-психологічного знання: проблеми і перспективи / Л. А. Найдьонова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2009. – Вип. 23 (26). – С. 218-230.
202. Нанка С. В. Методология и технологии поиска и подбора персонала для торговых розничных сетей : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. эконом. наук. : спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / Светлана Валерьевна Нанка ; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2008. – 32 с.

203. Насиновская Е. Е. Методы изучения мотивации личности: опыт исследования личностно-смыслового аспекта мотивации : учеб.-метод. пособие / Елена Евгеньевна Насиновская. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 80 с.
204. Небылицын В. Д. Основные свойства нервной системы человека / Владимир Дмитриевич Небылицын. – М. : Просвещение, 1966. – 382 с.
205. Некрасова Е. В. Подход к исследованию хронологических характеристик жизненного мира человека / Е. В. Некрасова // Сибирская психология сегодня. – Кемерово : Кузбасвузиздат, 2002. – С. 9-19.
206. Некрасова Е. В. Пространственно-временная организация жизненного мира человека : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Евгения Владимировна Некрасова ; Барнаульский гос. пед. ун-т. – Барнаул, 2005. – 47 с.
207. Ніконова О. Ю. Порівняльна характеристика корелятивів співзалежності у чоловіків та жінок / О. Ю. Ніконова // Вісник Чернігівського нац. пед. ун-та ім. Т. Г. Шевченка ; Серія «Психологічні науки» / редкол.: Л. Ф. Бурлачук [та ін.]. – Чернігів : ЧДПУ, 2010. – Вип. 82. – Т.2. – С. 81-85.
208. Новиков Д. А. Математические модели формирования и функционирования команд / Дмитрий Александрович Новиков. – М. : Изд-во физико-математической литературы, 2008. – 184 с.
209. Ньюстром Дж. Организационное поведение / Джон В. Ньюстром, Кейт Девис ; [Пер. с англ. Е. Бугасовой, В. Вольского]. – СПб. : Питер, 2000. – 447 с.
210. Парсонс Т. О структуре социального действия / Толкотт Парсонс ; Под общ. ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. – М. : Академический Проект, 2002. – 877 с.
211. Пелевина И. М. Социально-психологическое обеспечение командного взаимодействия в контексте организационной культуры : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. псих. наук: спец. 19.00.05. «Социальная психология» / Ирина Михайловна Пелевина ; Тверской гос. ун-т. – М, 2009. – 25 с.
212. Перетяцько Л. Г. Професійнальне призначення особистості (психолого-біографічний аспект) : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01. «Общая психология, психология личности, история психологии» / Лариса Георгиевна Перетяцько ; Институт психологии РАН. – М., 1991. – 22 с.
213. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Виктор Фёдорович Петренко. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с.
214. Петренко В. Ф. Конструктивистская парадигма в психологической науке // В. Ф. Петренко. – Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 113-121.

215. Петровская Л. А. Компетентность в общении : социально-психологический тренинг / Лариса Андреевна Петровская – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
216. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / Артур Владимирович Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.
217. Петровский А. В. Возникновение и сущность стратометрического подхода к психологии коллектива / Артур Владимирович Петровский // Психологическая теория коллектива / ред. А. В. Петровский. – М. : Педагогика, 1979. – С. 20-42.
218. Петровский А. В. Основы теоретической психологии / Артур Владимирович Петровский, Михаил Григорьевич Ярошевский. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 528 с.
219. Петровский В. А. Модель рефлексивного выбора: транзактная версия / В. А. Петровский Т. А. Таран // Рефлексивные процессы и управление. – 2003. – №1. – Т.3. – С. 74-91.
220. Петровский В. А. Принцип отраженной субъектности в психологическом исследовании личности / В. А. Петровский // Вопросы психологии. – 1985. – №1. – С.17-30.
221. Похилько В. И. Индивидуальные системы значений как средство интерпретаций результатов субъективного шкалирования : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология» / Владимир Иванович Похилько ; МГУ. – М., 1985. – 24 с.
222. Похилько В. И. Когнитивная дифференцированность / В. И. Похилько // Общая психодиагностика ; Под ред. А. А. Бодалева В. В. Столина. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – С. 238-240.
223. Пригожин А. И. Методы развития организации / Аркадий Ильич Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.
224. Просекова В. М. Динамика профессионального самосознания психологов-практиков (психосемантический аспект) : на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология» / Вера Михайловна Просекова ; Тюменский гос. ун-т. – Казань, 2001. – 23 с.
225. Психосемантический анализ этнических стереотипов: лики толерантности и нетерпимости / В. Ф. Петренко, О. В. Митина, К. В. Бердников и др. ; [Отв. ред. А. Г. Асмолов]. – М. : Смысл, 2000. – 72 с.
226. Рамперсад Х. Универсальная система показателей: как достигать результатов, сохраняя целостность / Хьюберт К. Рамперсад ; с предисл. Дороти А. Леонард ; [Пер. с англ. А. Логинова и др.]. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 351 с.
227. Раскова Л. Ф. Развитие управленческой команды как акмеологической системы : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Раскова Людмила Федоровна ; РАГС. – М., 2010. – 24 с.

228. Растянников А. В. Роль рефлексии в динамике имплицитных представлений о групповом решении творческих задач : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Растянников Алексей Викторович ; Ин-т психологии РАН. – М., 1998. – 24 с.
229. Роменец В. А. Жизнь и смерть: постижение разумом и верой / Володимир Андрійович Роменець. – К. : Либідь, 2003. – 230 с.
230. Росс Л. Человек и ситуация. Уроки соц. психологии / Ли Росс, Ричард Нисбетт ; Пер. с англ. В.В. Румынского. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 429 с.
231. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2003. – 508 с.
232. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб. : ПИТЕР, 1998. – 705 с.
233. Рубцова О. В. Преодоление внутреннего ролевого конфликта у старших подростков посредством сюжетно-ролевой игры : автореф. дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Ольга Витальевна Рубцова ; Московский городской психолого-пед. ун-т. – М., 1989. – 47 с.
234. Руденский Е. В. Теоретические основания виктимологии образования (опыт экспериментально-аналитического исследования) / Евгений Владимирович Руденский. – Новосибирск : Архивариус-Н, 2006. – 144 с.
235. Румянцева В. И. Социальная психология лидерства в спорте : автореф. дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Валентина Ивановна Румянцева ; ЛГУ. – Ленинград, 1989. – 47 с.
236. Савиченко О. М. Ціннісно-мотиваційна регуляція розвитку спортивних здібностей у юнацькому віці : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Ольга Михайлівна Савиченко ; Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. – Житомир, 2009. – 259 с.
237. Сартан Г. Н. Команда: как создать управляемый коллектив / Галина Николаевна Сартан. – М. : Боргес, 2011. – 186 с.
238. Семенов И. Н. Рефлексивная психология и педагогика творческого мышления / И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов. – Запорожье : ЗГУ, 1992. – 224 с.
239. Семенов И. Н. Рефлексивная психология творчества: концепции, экспериментатика, практика / И. Н. Семенов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 2. – № 4. С. 65–73.
240. Сенин И. Г. Опросник терминальных ценностей / Сенин Иван Геннадьевич. – Ярославль : НПЦ «Психодиагностика» ; Фонд

- гражданской инициативы «Содействие», 1991. – 19 с.
241. Серенкова В. Ф. Типологические особенности планирования личностного времени : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01. «Общая психология, психология личности, история психологии» / Валентина Федоровна Серенкова ; Институт психологии РАН. – М., 1991. – 20 с.
242. Сильнова О. В. Использование концепции цикла изменения при формировании команды / Ольга Викторовна Сильнова // Евро-Азиатский вестник гештальттерапии. – 2007. – № 2. – С. 159-170.
243. Сиягин Ю. Формирование управленческой команды: объективные и субъективные составляющие / Юрий Сиягин // Директор школы. – 2000. – №7. – С.13-15.
244. Сиягин Ю. В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды : монография / Юрий Викторович Сиягин. – М. : Радио и связь, 2001. – 250 с.
245. Слюсаревський М. М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і стратегія розвитку / М. М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2008. – Вип. 19 (22). – С.3-23.
246. Собкин В. С. Психосемантическое исследование актуализации стереотипов социального поведения / В. С. Собкин, А. Г. Шмелев // Вопросы психологии. – 1986. – № 1. – С. 127-134.
247. Сопов В. Ф. Психология разрешения конфликта в спортивной команде / Владимир Федорович Сопорв. – Смоленск : СГУ, 2000. – 304 с.
248. Сопов В. Ф. Морфологический тест жизненных ценностей : руководство по применению / В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина. – Самара : Изд-во САМИКП-СНЦ РАН, 2002. – 56 с.
249. Соссюр Ф. де. Труды по языкознанию / Фердинанд де Соссюр ; [Пер. с фр. под ред. А.А. Холодовича]. – М. : Прогресс, 1977. – 695 с.
250. Сохань Л. В. Життєва компетентність особистості в технології життєтворчості / Лідія Василівна Сохань // Життєва компетентність особистості / За ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. – К. : Богдан, 2003. – С.160-178.
251. Сохань Л. В. Искусство жизнетворчества. Предназначение. Жизнетворчество. Судьба : социологические очерки, социально-психологические эссе, интервью, глоссарий / Лидия Васильевна Сохань. – К. : Изд. Дом Дмитрия Бурого, 2010. – 575 с.
252. Степанов С. Ю. Психология творчества и рефлексии в современных социальных практиках / С. Ю. Степанов // Психология творчества: школа Я. А. Пономарева ; ред., сост. Д. В. Ушаков. – М. : Ин-т психологии РАН, 2006. – С. 482-511.
253. Степин В. С. Научное познание и ценности техногенной

- цивилизации / В. С. Степин // Вопросы философии. – 1989. – № 10. – С. 3–18.
254. Степин В. С. Теоретическое знание: структура, историческая эволюция / Вячеслав Семенович Степин. – Москва : Прогресс-Традиция, 2000. – 743 с.
255. Стюарт Й. Основы ТА: транзакційний аналіз / Й. Стюарт В. Джойнс ; [Пер. з англ.]. – К. : Фада; ЛТД, 2002. – 375 с.
256. Татенко В. О. Про теоретико-методологічні засади психологічного дослідження суспільних явищ / В. О. Татенко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2000. – Вип. 2 (5). – С. 19-26.
257. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий : избранные работы / Борис Михайлович Теплов. – Москва : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. – 536 с.
258. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Тетяна Михайлівна Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 373 с.
259. Титаренко Т. М. Испытание кризисом. Одиссея преодоления / Т.М. Титаренко. – М. : Когито-Центр, 2010. – 303 с.
260. Титаренко Т. М. Наративні практики організації особистісного майбутнього / Т. М. Титаренко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. статей. – 2009. – Вип. 22 (25). – 200 с. – С. 11–18.
261. Титаренко Т. М. Постмодерна особистість у динаміці самоконструювання / Т.М. Титаренко // Актуальні проблеми психології: психологічна герменевтика : Зб. наук. праць / За ред. Н. В.Чепелевої. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». – 2010. – Т. 2. – Вип. 6. – С. 5-14.
262. Третьяченко В. В. Колективні суб'єкти управління : монографія / Вікторія Віталіївна Третьяченко. – К. : Абрис, 1989. – 586 с.
263. Третьяченко В. В. Управлінські команди: методологія та теорія, формування і розвиток / Вікторія Віталіївна Третьяченко. – Луганськ : Видавництво Східноукраїнського нац. ун-ту ім. Володимира Даля, 2004. – 300 с.
264. Трягин М. М. Социально-психологические особенности ролевого поведения младшего командира подразделения : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05. «Социальная психология» / Матвей Михайлович Трягин ; Московский гос. областной ун-т. – Голицыно, 2012. – 27 с.
265. Улыбина Е. В. Психология обыденного сознания / Елена Викторовна Улыбина. – М. : Смысл, 2001. – 263 с
266. Уманский Л. И. К проблеме психологической оценки «коллективной деятельности» и структуры контактной группы как коллектива / Л.И. Уманский // Социально-психологические аспекты

- общественной активности школьников и студентов : Вып. 42. – Ярославль, 1975.– С. 5-13.
267. Уоллес В. Психологическая консультация / Вильям А. Уоллес, Дональд Л. Холл ; [Пер. с англ. А. Можаяева]. – СПб. : Питер, 2003. – 541 с.
268. Филиндаш П. В. Социально-психологические детерминанты командообразования : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : 19.00.05 «Социальная психология» / Павел Вячеславович Филиндаш ; ГОУВПО. – М., 2009. – 24 с.
269. Філь О. А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Олена Анатоліївна Філь ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 20 с.
270. Фопель К. Команда: консультирование и тренинг организаций / Карл Фопель ; [Пер. с нем. М. Полякова]. – М. : Генезис, 2005. – 395 с.
271. Франкл В. Э. Теория и терапия неврозов = Theorie und therapie der neurosen / Виктор Е. Франкл ; [Пер. Н. А. Кириленко]. – СПб. : Речь, 2001. – 231 с.
272. Франкл В. Человек в поисках смысла : сборник / Виктор Франкл – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
273. Фромм Е. Втеча від свободи / Ерік Фромм // Читанка з історії філософії : [у 6 кн.] / Під ред. Г. І. Волинки. – К. : «Довіра», 1993. – Кн. 6. : Зарубіжна філософія ХХ ст. – С. 180-194.
274. Хазратова Н. В. Психологія відносин особистості й держави : монографія / Нігора Вікторівна Хазратова. – Луцьк : РВВ ВДУ «Вежа», 2004. – 276 с.
275. Ханін Ю. Л. Психологія об'єднання в спорті / Юрій Львович Ханін. – М. : Фізкультура і спорт, 1980. – 209 с.
276. Харський К. В. Ціннісне управління для бізнесу / Константин Викторович Харський. – М. : Політехніка-Сервіс, 2010. – 289 с.
277. Хлопоніна Н. Є. Вплив ролевих очікувань подружжя на характер сімейного спілкування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи» / Наталія Євгенівна Хлопоніна ; Ін-т соц. та політ. психології АПН України. – К., 2007. – 16 с.
278. Холодная М. А. Когнитивные стили : О природе индивидуального ума / Марина Александровна Холодная. – М. : PerSe, 2002. – 302 с.
279. Чепелева Н. В. Розуміння та інтерпретація соціокультурного досвіду в контексті постнекласичної парадигми / Н. В. Чепелева // Наукові студії із соціальної та політичної психології : 36. статей. – 2009. – Вип. 22 (25). – С. 3-11.

280. Чередникова Л. Критерии эффективно работающей команды / Л. Чередникова // Менеджмент и менеджер. – 2011. – № 5. – С. 51-53.
281. Чудновский В. Э. Проблема оптимального смысла жизни / В. Э. Чудновский // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска : материалы VIII - X симп. : [в 2 ч.] / Под ред. А. А. Бодалева и др. – М. : Смысл, 2004. – Ч. 1. – С. 224-229.
282. Чудновский В. Э. Роль смысложизненных ориентаций и акме в профессиональной деятельности (опыт теоретико-экспериментального исследования) / В. Э. Чудновский, А. А. Бодалев, Г. А. Вайзер и др. // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 1. – С. 15-24.
283. Шабаева А. В. Социально-психологические аспекты лидерства в супружеской паре : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Антонина Владимировна Шабаева ; Южно-Уральский гос. ун-т. – Оренбург, 2011. – 26 с.
284. Шапатина О. В. Согласование родительских позиций как условие развития личности ребенка в семье : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / Ольга Валерьевна Шапатина ; Ин-т дошкольного образования и семейного воспитания РАО. – Москва, 2001. – 19 с.
285. Шаров А. С. О-граниченный человек: значимость, активность, рефлексия : монография / Анатолий Сергеевич Шаров. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2000. – 356 с.
286. Шевандрин Н. И. Выборочный метод оценки близости ценностных ориентации и уровня развития межличностных отношений в группе / Н. И. Шевандрин // Вопросы психологии. – 1989. – № 3. – С. 144-149.
287. Шестопалова К. М. Психологічні механізми взаємозв'язку антиципації та життєвої компетентності особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Катерина Миколаївна Шестопалова ; Дніпропетровський нац. ун-т ім. О. Гончара. – Дніпропетровськ, 2013. – 20 с.
288. Шибутани Т. Социальная психология / Тамотсу Шибутани ; [Пер с англ. В. Б. Ольшанского]. – М. : АСТ ; Ростов н/Д : Феникс, 1999. – 538 с.
289. Шкуратова И. П. Когнитивный стиль и общение : монография / Ирина Павловна Шкуратова. – Ростов н/Д. : Изд-во Ростовского пед. ун-та, 1994. – 156 с.
290. Шмелев А. Г. Традиционная психометрика и экспериментальная психосемантика: объектная и субъектная парадигмы анализа данных / А. Г. Шмелев // Вопросы психологии. – 1982. – №5. – С. 36-46.
291. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт / Александр Георгиевич Шмелев. – СПб. : Речь, 2002. – 480 с.

292. Шютц А. Смысловая структура повседневного мира : Очерки по феноменологической социологии / Альфред Шютц ; [Пер. с англ. А. Я. Алхасова, Н. Я. Мазлумяновой]. – М. : Ин-т Фонда «Общественное мнение», 2003. – 334 с.
293. Щедрина Е. В. Референтность как характеристика системы межличностных отношений / Е. В. Щедрина // Психологическая теория коллектива / Под ред. А. В. Петровского. – М. : Педагогика, 1979. – С. 111-127.
294. Щедровицкий Г. П. Организация. Руководство. Управление / Георгий Петрович Щедровицкий. – М. : Путь, 2000. – Т. 4. : Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология. – 381 с.
295. Щедровицкий Г. П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности / Г. П. Щедровицкий, С. И. Котельников // Нововведения в организациях : Труды семинара ВНИИ системных исследований. – М. : ВНИИСИ, 1983. – С. 33-54.
296. Эволюционная эпистемология и логика социальных наук : Карл Поппер и его критики / Сост. Д. Г. Лахути и др. ; Пер. с англ. Д. Г. Лахути ; Общ. ред. В. Н. Садовского ; Послесл. В. К. Финна. – М. : Эдиториал УРСС, 2000. – 461 с.
297. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон – М. : Прогресс, 1996. – 344 с.
298. Эткинд А. М. Эмоциональные компоненты самоотчетов и межличностных суждений / А. М. Эткинд // Вопросы психологии. – 1981. – №2. – С. 106-112.
299. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности: методологические проблемы современной науки / Эрик Григорьевич Юдин. – М. : Наука, 1978. – 391 с.
300. Юревич А. В. Методологический либерализм в психологии / А. В. Юревич // Вопросы психологии. – 2001. – № 5. – С. 3-18.
301. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования : Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов в сотрудничестве с В. В. Семеновой. – М. : Добросвет, 1999. – 595 с.
302. Ялом И. Д. Лечение от любви и другие психотерапевтические новеллы / Ирвин Д. Ялом ; [Пер. с англ. А. Б. Фенько]. – М. : Независ. фирма «Класс», 2001. – 279 с.
303. Ярошевский М. Г. Социально-психологические аспекты руководства научным коллективом // Проблемы руководства научным коллективом / М. Г. Ярошевский, С. Г. Кара-Мурза, В. П. Карцев и др. ; Отв. ред. М. Г. Ярошевский. – М. : Наука, 1982. – С. 13-49.
304. Ярушкин Н. Н. Психологические основы саморегуляции и

- самоорганизации социальных систем : монография / Николай Николаевич Ярушкин. – Самара : Изд-во Ин-та искусств и культуры, 1995. – 118 с.
305. Adair J. The concise Adair on teambuilding and motivation / John Adair. – London : Thorogood, 2004. – 144 p.
306. Adkins C. Value congruence between co-workers and its relationship to work outcomes / Cheryl L. Adkins, Elizabeth C. Ravlin, Bruce M. Meglino // *Group Organ. Manage.* – 1996. – Vol. 21. – pp. 439-460.
307. Alliger G. M. The susceptibility of overt and covert integrity tests to coaching and faking / George M. Alliger, Scott O. Lilienfeld, Krystin E. Mitchell // *Psychological Science.* – 1996. – Vol. 7. – pp. 32-39.
308. Amason A. C. An important dimension in successful management teams / Allen C. Amason, Kenneth R. Thompson, Wayne A. Hochwarter, Allison W. Harrison // *Organizational Dynamics.* – 1995. – Vol. 24 (2). – pp. 20-35.
309. Argyris C. Action science / Chris Argyris, Robert Putnam, Diana McLain Smith. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. – 480 p.
310. Argyris C. Strategy, change, and defensive routines / Chris Argyris. – Boston : Pitman, 1985. – 368 p.
311. Athanasaw Y. A. Team characteristics and team member knowledge, skills, and ability relationships to the effectiveness of cross-functional teams in the public sector / Yvonne A. Athanasaw // *International Journal of Public Administration.* – 2003. – Vol. 26 (10-11). – pp. 1165-1203.
312. Autrey R. L. Three essays on teams and synergy : Doctoral dissertation degree of Doctor of Philosophy / Romana Louise Autrey ; The University of Texas. – Austin, 2005. – 106 p.
313. Bahbouh R. New tool for analysis and visualization of teams and populations: Sociomapping / Radvan Bahbouh // *International Journal of Psychology, Abstracts of the XXIX International Congress of Psychology.* – 2008. – Vol. 43 (3-4). – pp. 43.
314. Bahbouh R. Sociomapping of Teams / Radvan Bahbouh. – Prague : Dar Ibn Rushd & QED GROUP, 2012. – 283 p.
315. Bailey D. S. Approaching ethical dilemmas / Deborah Smith Bailey // *Monitor on Psychology.* – 2004. – Vol. 35 (9). – pp. 62-65.
316. Bandura A. Social foundations of thought and action : a social cognitive theory / Albert Bandura. – Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1986. – 617 p.
317. Bannister D. Conceptual structure in thought-disordered schizophrenics / Don Bannister // *Journal of Mental Science.* – 1960. – Vol. 106. – pp. 1230-1249.
318. Barney A. An examination of the Theoretical Roots and Psychometric Properties of the Strength Deployment Inventory : master's thesis / Andrew Barney. – Auckland : Auckland University, 1998. – 410 p.
319. Barrick M. R. Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance / Murray R.

- Barrick, Michael K. Mount // *Journal of Applied Psychology*. 1993. – Vol. 78. – pp. 111-118.
320. Belbin R. A reply to the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory by Furnham, Steele and Pendleton / R. Meredith Belbin // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1993. – Vol. 66 (3). – pp. 259-260.
321. Bieri J. Complexity-simplicity as a personality variable in cognitive and preferential behavior / James Bieri // *Functions of varied experience* / Donald W. Fiske and Salvatore R. Maddi with contributions by James Bieri ... [et al.]. – Homewood, Ill. : Dorsey Press, 1961. – pp. 355-379.
322. Blake R. The managerial grid III: a new look at the classic that has boosted productivity and profits for thousands of corporations worldwide / Robert R. Blake, Jane S. Mouton. – Houston : Gulf Pub. Co., Book Division, 1985. – 244 p.
323. Bolino M. C. The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict / Mark C. Bolino, William H. Turnley // *Journal of Applied Psychology*. – 2005. – Vol. 90. – pp. 740-748.
324. Borman W. C. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research / Walter C. Borman, Stephan J. Motowidlo // *Human Performance*. – 1997. – Vol. 10. – pp. 99-109.
325. Brannick M. T. An overview of team performance measurement / Michael T. Brannick, Carolyn Prince. // *Team performance assessment and measurement: theory, methods, and applications* / edited by M. T. Brannick, E. Salas, C. Rince. – Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates, 1997. – 370 p.
326. Brief A. P. Prosocial organizational behaviors / Arthur P. Brief, Stephan J. Motowidlo // *Academy of Management Review*. – 1986. – Vol. 11. – pp. 710-725.
327. Briggs M. I. MBTI manual : a guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator / Myers Isabel Briggs, Mary H. McCaulley, Naomi Quenk, Allan Hammer. – Palo Alto, Calif. : Consulting Psychologists Press, 1998. – 420 p.
328. Brown D. Psychological consultation: introduction to theory and practice / Duane Brown, Walter B. Pryzwansky, Ann C. Schulte. – Boston : Allyn and Bacon, 1991. – 433 p.
329. Bruner J. S. The perception of people / Jerome S. Bruner, Renato Tagiuri // *Handbook of social psychology* / by Gordon W. Allport... [et al.] ; edited by Gardner Lindzey. – Cambridge, Mass. : Addison-Wesley, 1954. – Vol. II. – pp. 634-654.
330. Buhler C. The course of human life as a psychological problem / Charlotte Buhler // *Human Development*. – 1968. – Vol. 11. – pp. 184-200.

331. Carlyn M. An assessment of the Myers-Briggs Type Indicator / Marcia Carlyn // *Journal of Personality Assessment*. – 1977. – Vol. 41 (5). – pp. 461-473.
332. Carstens L. The influence of leadership role competencies on organization change outcome in the manufacturing industry in South Africa / Herman Smit, Louis Carstens // *Journal of Human Resource Management*. – 2003. – Vol. 1 (2). – pp. 45-52.
333. Casserly C. The Canadian Study of Life Roles and Values / Catherine Casserly, George Fitzsimmons, Donald Macnab // *Life roles, values, and careers : international findings of the Work Importance Study* / edited by Donald E. Super and Branimir Sverko with assistance from Charles M. Super. – San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1995. – pp. 117-127.
334. Chiu C. Y. Implicit theories and conceptions of morality / Chi-yue Chiu, Carol S. Dweck, Jennifer Yuk-yue Tong, Jeanne Ho-ying Fu // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1997. – Vol. 73. – pp. 923-940.
335. Cleland D. I. Strategic management of teams / David I. Cleland. – New York : Wiley, 1996. – 292 p.
336. Cohn, R. Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion: Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle / Ruth Cohn. – Stuttgart : Klett-Cotta, 1991. – 248 s.
337. Coleman P. A tale of two theories: Implicit theories of power and power-sharing in organizations / Peter T. Colema // *Power and Interdependence in Organizations* [D. Tjosvold & B. Wisse (Eds.)]. – New York : Cambridge University Press, 2009. – 377 p.
338. Coleman P. T. Implicit Theories of Organizational Power and Priming Effects on Managerial Power-Sharing Decisions: An Experimental Study / Peter T. Coleman // *Journal of Applied Social Psychology*. – 2004. – Vol. 34. – pp. 297-321.
339. Crockett W. H. Cognitive complexity and impression formation / Walter H. Crockett // *Progress in experimental personality research*. – 1965. – Vol. 2. – pp. 47-90.
340. Cummings J. N. Collaborative research across disciplinary and organizational boundaries / Jonathon N. Cummings, Sara Kiesler // *Social Studies of Science*. – 2005. – Vol. 35 (5). – pp. 703-722.
341. Dawis R. V. A psychological theory of work adjustment / Rene V. Dawis, Lloyd H. Lofquist. – Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1984. – 245 p.
342. Dawis R. V. Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of vocational needs and values / R. V. Dawis, L. H. Lofquist, J. B. Rounds, G. A. Henley, D. J. Weiss. – Minneapolis, University of Minnesota : Work Adjustment Project, 1981 – 68 p.
343. DeBaryshe B. D. Mothers' implicit theories of early literacy instruction: Implications for children's reading and writing / Barbara D.

- DeBaryshea, Janeen C. Binderb, Martha Jane Buellc // *Early Child Development and Care*. – 2000. – Vol. 160. – pp. 119-131.
344. DeFrates-Densch N. Impact of Coursework and Field Experience on Pre-service and In-service Teachers' Implicit Theories of Development and Learning [electronic resource] / Nancy DeFrates-Densch, M. Cecil Smith, Thomas O. Schrader, Júlio Rique // Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. – 2004. – Access mode: http://www.cedu.niu.edu/~smith/Conferences/2004/AERA_04paper.doc
345. Delise L. The effect of team training on team outcomes: A meta-analysis / Lisa A. Delise¹, C. Allen Gorman, Abby M. Brooks, Joan R. Rentsch, Debra Steele-Johnson // *Performance Improvement Quarterly*. – 2010. – Vol. 22 (4). – pp. 53-80.
346. DeRue D. S. Stability and change in person-team and person-role fit over time: The effects of growth satisfaction, performance, and general self-efficacy / Scott D. DeRue, Frederick P. Morgeson // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – Vol. 92. – pp. 1242-1253.
347. Dictionary of collective nouns and group terms / Ivan G. Sparkes, editor [and compiler]. – 2nd ed. – Detroit, Mich. : Gale Research Co., 1985. – 283 p.
348. Dose J. J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization / Jennifer J. Dose // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1997. – Vol. 70. – pp. 219-240.
349. Duane B. Life Values Inventory / Brown Duane, R. Kelly Crace. – Williamsburg : Life Values Resources, 1996. – 15 p.
350. Dulewicz V. A. validation of Belbin's team roles from 16PF and OPQ using bosses' ratings of competence / Victor Dulewicz // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1995. – Vol. 68 (2). – pp. 81-99.
351. Dweck C. S. Implicit theories as organizers of goals and behavior / Carol S. Dweck // *The psychology of action: The relation of cognition and motivation to behavior* [P. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.)]. – NY: Guilford, 1996. – pp. 69-90.
352. Feyerherm A. E. Emotional intelligence and team performance: The good, the bad and the ugly / Ann E. Feyerherm, Cheryl L. Rice // *The International Journal of Organizational Analysis*. – 2002. – Vol. 10 (4). – pp. 343-362.
353. Fisher S. G. The structure of Belbin's team roles / S. G. Fisher, T. A. Hunter, W. D. K. Macrosson // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1998. – Vol. 71 (3). – pp. 283-288.
354. Fleishman E. A. Handbook of human abilities : definitions, measurements, and job task requirements / Edwin A. Fleishman, Maureen E. Reilly. – Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1992. – 132 p.
355. Frye C. M. Team emotional intelligence and team interpersonal process

- effectiveness / Crissie M. Frye, Rebecca Bennett, Sheri Caldwell // *Mid-American Journal of Business*. – 2006. – Vol. 21 (1). – 49-56.
356. Furnham A. A psychometric assessment of the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory / Adrian Furnham, Howard Steele, David Pendleton // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. –1993. – Vol. 66 (3). – pp. 245–257.
357. Furnham A. A response to Dr. Belbin's reply / Adrian Furnham, Howard Steele, David Pendleton // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. –1993. – Vol. 66 (3). – pp. 261-261.
358. Gagné M. Self-determination theory and work motivation / Marylène Gagné, Edward L. Deci // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – pp. 331–362.
359. Galvin J. From Me to We: the Role of the Psychological Contract in Team Formation / John E. Galvin, Vicki R. McKinney, Katherine M. Chudoba // *Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. – 2005. – Vol. 1. – p. 49.-52.
360. Geertz G. Available light : anthropological reflections on philosophical topics / Clifford Geertz. – Princeton, N.J. : Princeton University Press, 2000. – 271 p.
361. George J. M. Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship / Jennifer M. George, Arthur P. Brief // *Psychological Bulletin*. – 1992. – Vol. 112. – pp. 310-329.
362. Gergen K. J. The decline and fall of personality / Kenneth J. Gergen // *Psychology Today*. – 1992. – Vol. 25 (6). – pp. 59-63.
363. Gergen K. J. Social theory in context: Relational humanism / Kenneth J. Gergen // *The mark of the social: discovery or invention?* / edited by John D. Greenwood. – Lanham : Rowman & Littlefield Publishers, 1997. – P. 213-230.
364. Glew D. Personal Values and Performance in Teams: An Individual and Team-Level Analysis / David J. Glew // *Small Group Research*. – 2009. – Vol. 40 (6). – pp. 670-693.
365. Glissmeyer M. Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement / Michael Glissmeyer, James W. Bishop, David R. Fass // *Academy of Management Journal*. – 2008. – Vol. 40 (1). – pp. 82-111.
366. Gunduz H. B. An Evaluation on Belbin's Team Roles Theory / Hasan Basri Gunduz // *World Applied Sciences Journal*. – 2008. – Vol. 3 (3). – pp. 460-469.
367. Hackman J. R. Leading teams : setting the stage for great performances / J. Richard Hackman. – Boston, Mass. : Harvard Business School Press, 2002. – 312 p.
368. Hagstrom, W. O. Traditional and modern forms of scientific teamwork / Warren O. Hagstrom // *Administrative Science Quarterly*. – 1964. – Vol.

9 (3). – pp. 241-26.

369. Hartman R. S. The structure of value: foundations of scientific axiology / Robert S. Hartman. – Carbondale, Southern Illinois University Press, 1967. – 384 p.

370. Heider F. The psychology of interpersonal relations / Fritz Heider. – New York : Wiley, 1958. – 322 p.

371. Hermans H. J. M. Dialogical self theory : positioning and counter-positioning in a globalizing society / Hubert J. M. Hermans and Agnieszka Hermans-Konopka. – Cambridge, UK ; New York : Cambridge University Press, 2010. – 392 p.

372. Hoevermeyer V. A. How effective is your team? / Victoria A. Hoevermeyer // Training & Development. – 1993. – Vol. 47 (9). – pp. 67-71.

373. Hogan J. C. Physical abilities / Robert T. Hogan // Handbook of industrial and organizational psychology / Marvin D. Dunnette, Leaetta M. Hough, editors. – Palo Alto, Calif. : Consulting Psychologists Press, 1991. – 2nd ed. – pp. 753-831.

374. Hough L. M. Personnel selection: Looking toward the future-remembering the past / Leaetta M. Hough, Frederick L. Oswald // Annual Review of Psychology. 2000. – Vol. 57. – pp. 631-664.

375. Hughes A. J. Adult Life Roles: A New Approach to Adult Development / Julie A. Hughes, Steven W. Graham // The Journal of Continuing Higher Education. – 1990. – Vol. 38 (2). – pp. 2-8.

376. Ibbetson A. Winner takes all: An evaluation of adventure-based experiential training / Adrian Ibbetson, Sue Newell // Management Learning. – 1996. – Vol. 27 (2). – pp. 163-185.

377. Jacob B. The Myers-Briggs type indicator : An interpersonal tool for system administrators / Betty Jacob, Nancy Shoemaker. – Proceedings of the 7th System Administration Conference (LISA VII). – Monterey, 1993. – pp. 7-16.

378. Jaffe D. T. How to link personal values with team values / Dennis T. Jaffe and Cynthia D. Scott // Training & Development. – 1998. – Vol. 52 (3). – pp. 24-30.

379. Jones B. F. Multi-University Research Teams: Shifting Impact, Geography, and Stratification in Science / Benjamin F. Jones, Stefan Wuchty, Brian Uzzi // Science. – 2008. – Vol. 322 (5905). – pp. 1259-1262.

380. Jordan P. J. Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution / Peter J. Jordan, Ashlea C. Troth // Human Performance. – 2004. – Vol. 17 (2). – pp. 195-218.

381. Katzenbach J. Unleashing the Power of Teams: From Theory to Execution / Jon Katzenbach, Aurelie Viriot, August Vlak. – Sydney : Booz & Company, 2011. – 16 p.

382. Katzenbach J. R. The wisdom of teams: creating the high-performance organization / Jon R. Katzenbach, Douglas K. Smith. – New York : Ballantine

Books, 1997. – 409 p.

383. Kayworth T. Leadership Effectiveness in Global Virtual Teams / Timothy R. Kayworth, Dorothy E. Leidner // *Journal of Management Information Systems*. – Vol. 18. – 2001/2002. – pp. 7-40.

384. Keirse D. Please Understand Me II: Temperament, Character, Intelligence / David Keirse. – Del Mar, CA : Prometheus Nemesis Book Co, 1998. – 350 p.

385. Keller R. T. Role conflict and ambiguity: correlates with job satisfaction and values / Robert T. Keller // *Personnel psychology*. – 1975. – Vol. 28 (1). – pp. 57-64.

386. Keller T. The advisability of outdoor leadership training: Caveat emptor / Tiffany Keller, William Olson // *Review of Business*. – 2000. – Vol. 21 (1/2). – pp. 4-6.

387. Kelley H. H. Personal relationships : their structures and processes / Harold H. Kelley. – Hillsdale, N.J. : L. Erlbaum Associates ; New York : distributed by Halsted Press, 1979. – 183 p.

388. Kelley H. H. The processes of causal attribution / Harold H. Kelley // *American psychologist*. – 1973. – Vol. 28 (2). – pp. 107-128.

389. Kerzner H. Strategic planning for project management using a project management maturity model / Harold Kerzner. – New York : John Wiley, 2001. – 255 p.

390. Kirkman B. Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment / Bradley L. Kirkman, Benson Rosen // *The Academy of Management Journal*. – 1999. – Vol. 42. – No. 1. – pp. 58-74.

391. Kirkman B. The impact of cultural value diversity on multicultural team performance / Bradley L. Kirkman, Debra L. Shapiro // *Advances in international management* [D. L. Shapiro, M. A. VonGlinow, & J. L. Cheng (Eds.)]. – London : Elsevier, 2005. – Vol. – 18, pp. 33–67.

392. Klein E. A. Comprehensive Etymological Dictionary of the English Language / Ernest A. Klein. – Amsterdam, New York : Elsevier Pub. Co., 1971. – 845 p.

393. Klein K. When team members' values differ: The moderating role of team leadership / Katherine J. Klein, Andrew P. Knight, Jonathan C. Ziegert, Beng Chong Limd, Jessica L. Saltz // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 2011. – Volume 114. – Issue 1. – pp. 25–36.

394. Kuipers B. S. Team development and team performance: Responsibilities, responsiveness and results : Doctoral dissertation degree of Doctor of Philosophy / Benjamin Stanley Kuipers ; The University of Groningen. – Ridderkerk, 2005. – 157 p.

395. Landy F. J. Some historical and scientific issues related to research on emotional intelligence / Frank J. Landy // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – pp. 411-424.

396. Leary T. Interpersonal diagnosis of personality: a functional theory and methodology / Timothy Leary. – New York, Ronald Press Co., 1957. – 518 p.
397. Likert R. New Patterns of Management / Rensis Likert. – New York: McGraw-Hill, 1961. – 279 p.
398. Linton R. The study of man; an introduction / Ralph Linton. – New York : D. Appleton-Century Co, 1936. – 503 p.
399. Locke E. Why emotional intelligence is an invalid concept? / Edwin A. Locke // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – pp. 425–431.
400. Loevinger J. Has psychology lost its conscience? / Jane Loevinger // *Journal of Personality Assessment*. – 1994. – Vol. 62. – pp. 2-8.
401. Luca J. Does emotional intelligence affect successful teamwork? // Joe Luca, Pina Tarricone // *Proceedings of the 18 th Annual Conference of the Australasian Society for Computers in Learning in Tertiary Education at the ASCILITE*. – Melbourne, 2001 : University of Melbourne – pp. 367 – 376.
402. Maddi S. The Personality Construct of Hardiness III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance / Salvatore R. Maddi, Richard H. Harvey, Deborah M. Khoshaba, John L. Lu, Michele Persico, Marnie Brow // *Journal of Personality*. – 2006. – Vol. 74 (32). – pp. 575-598.
403. Mayer J. What is emotional intelligence? / John D. Mayer, Peter Salovey // *Emotional development and emotional intelligence: educational implications* / edited by Peter Salovey and David J. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997. – pp. 3–31.
404. Maznevski M. Bridging Space over Time: Global Virtual Team Dynamics and Effectiveness / Martha L. Maznevski, Katherine M. Chudoba // *Organization Science*. – Vol. 11. – 2000. – p. 473-492.
405. Meglino B. Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research / Bruce M. Meglino, Elizabeth C. Ravlin // *Journal of Management*. – 1998. – Vol. 24. – pp. 351–389.
406. Mercer R. T. Predictors of paternal role competence by risk status / Sandra L. Ferketich, Ramona T. Mercer // *Nurs Research*. – 1994. – Vol. 43 (2). – pp. 80-5.
407. Mickan S. Characteristics of effective teams: a literature review / Sharon Mickan, Sylvia Rodger // *Australian Health Review*. – 2000. – Vol. 23. – pp. 179-192.
408. Murphy K. R. "Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?" / Kevin R. Murphy // *Human Performance*. – 1989. – Vol. 2. –pp. 183-200.
409. Nikolov, N. HCS Integrity Check Manual / Nikolay Nikolov, Svetoslav Zanev. Sofia : OS Bulgaria. – 48 p.
410. Nisbett R. Human inference : strategies and shortcomings of social judgment / Richard Nisbett, Lee Ross. – Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-

Hall, 1980. – 334 p.

411. Norris F. M. Articulation of the Conceptual Structure in Obsessional Neurosis / Makhlouf F. Norris, Gwynne H. Jones, Hugh Norris // *British Journal of Social and Clinical Psychology*. – 1970. – Vol. 9 (3). – pp. 264–274.

412. O'Boyle E. H. The relation between emotional intelligence and job performance : a meta-analysis / Ernest H. O'Boyle, Ronald H. Humphrey, Jeffrey M. Pollack, Thomas H. Hawver, Paul A. Story // *Journal of Organizational Behavior*. – 2011. – Vol. 32. – pp. 788–818.

413. Offermann L. R. The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance / Lynn R. Offermann, James R. Bailey, Nicholas L. Vasilopoulos, Craig Seal, Mary Sass // *Human Performance*. 2004. – Vol. 17 (2). – pp. 219-243

414. Ones D. Meta-analysis of integrity test validities: findings and implication for personnel selection and theories of job performance / Deniz S. Ones, Vish C. Viswesvaran, Frank Schmidt // *Journal of Applied Psychology*. – 1993. – Vol. 78 (4). – pp. 679–703.

415. Organ D. W. Organizational citizenship behavior: it's construct cleanup time / Dennis W. Organ // *Human Performance*. – 1997. – Vol. 10 (2). – pp. 85-97.

416. Petrides K. V. The location of trait emotional intelligence in personality factor space / K.V. Petrides, Ria Pita, Flora Kokkinaki // *British Journal of Psychology*. – 2007. – Vol. 98. – pp. 273-289.

417. Pittenger D. J. Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator / David J. Pittenger // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. – 2005. – Vol. 57 (3). – pp. 210-221.

418. *Pocket Oxford English dictionary* / edited by Catherine Soanes with Sara Hawker and Julia Elliott. – Oxford; New York : Oxford University Press, 2005. – 1081 p.

419. Podsakoff N. P. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis / Nathan P. Podsakoff, Brian D. Blume, Steven W. Whiting, Philip M. Podsakoff // *Journal of Applied Psychology*. – 2009. – Vol. 94 (1). – pp. 122-141.

420. Podsakoff P. M. Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness / Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie // *Journal of Marketing Research*. – 1994. – Vol. 3. – pp. 351–363.

421. Podsakoff P. M. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research / Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, Daniel G. Bachrach // *Journal of Management*. – Vol. 26. – pp. 513-563.

422. Pope K. Ethical dilemmas encountered by members of the American Psychological Association: a national survey / Kenneth S. Pope, Valerie A. Vetter // *American Psychologist*. – 1992. – Vol. 47 (3). – pp. 397–411.

423. Porter E. H. *Relationship awareness theory : manual of administration*

- and interpretation / Elias H. Porter ; with additional sections and appendices by Michele L. Rollins. – Carlsbad, CA : Personal Strengths Pub., 1996. – 145 p.
424. Porter E. H. Strength Deployment Inventory : manual of Administration and Interpretation / Elias Hull Porter; Sara E Maloney. – Pacific Palisades, CA : Personal Strengths Assessment Service, 1977. – 31 p.
425. Rimanoczy I. Action reflection learning : solving real business problems by connecting learning with earning / Isabel Rimanoczy, Ernie Turner. – Mountain View, Calif. : Davies-Black Pub., 2008. – 253 p.
426. Robertson I. T. Personnel selection / Ivan T. Robertson, Mike Smith // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2001. – Vol. 74. – pp. 441–472.
427. Rokeach M. The nature of human values / Milton Rokeach. – New York : Free Press, 1973. – 438 p.
428. Salicru S. Alliances: Opportunities for psychologists / Sebastian Salicru // *Psych Bulletin*. – 2008. – Vol. 30 (5). – pp. 30-31.
429. Sanchez J. L. Adapting work analysis to a fast-paced and electronic business world. / Juan I. Sanchez // *International Journal of Selection and Assessment*. – 2000. – Vol. 8. – pp. 207–215.
430. Sandberg J. Understanding human competence at work: an interpretative approach / Jörgen Sandberg // *Academy of Management Journal*. – 2000. – Vol. 43. – pp. 9–25.
431. Sarbin T. R. Clinical inference and cognitive theory / Theodore Sarbin, Ronald Taft, Daniel E. Bailey. – New York, Holt, Rinehart and Winston, 1960. – 293 p.
432. Scaturo D. J. Clinical dilemmas in psychotherapy: a transtheoretical approach to psychotherapy integration / Douglas J. Scaturo. – Washington, DC : American Psychological Association, 2005. – 255 p.
433. Schempp P. G. Determining Teaching Role Competence and Incompetence through the Student-Teaching Experience [electronic resource] / Paul G. Schempp // Paper presented at the National Convention of the American Alliance for Health. – 1983. – Access mode: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED229385.pdf>
434. Schmidt F. L. The validity and utility of selection methods in personnel psychology : Practical and theoretical implications of 85 years of research findings / Frank L. Schmidt , John E. Hunter // *Psychological Bulletin*. – 1998. – Vol. 124 (2). – pp. 262-274.
435. Schwartz S. H. Towards a psychological structure of human values / Shalom H. Schwartz, Wolfgang Bilsky // *Journal of Personality & Social Psychology*. – 1987. – Vol. 53. – pp. 550-562. Swanson C. D. Ethics and the counselor / C. D. Swanson // *Being a counselor : directions and challenges* / [edited by] Jeannette A. Brown, Robert H. Pate. – Monterey, Calif. : Brooks/Cole Pub. Co., 1983. – pp. 47–65.

436. Schwartz S. H. Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries / Shalom H. Schwartz // *Advances in Experimental Social Psychology*. – 1992. – Vol. 25. – pp. 1-65.
437. Sharon K. The effects of maternal psychosocial factors on maternal competence for infant feeding : Doctoral dissertation degree of Doctor of Philosophy in Nursing Science / Karp Sharon ; Tennessee Graduate School of Vanderbilt University. – Nashville, 2008. – 189 p.
438. Silver M. Embarrassment: Dramaturgic Account / SilverMaury, John Sabini, Gerrod Parrot // *Journal for the Theory of Social Behavior*. –1987. – Vol. 17. – pp. 47-61.
439. Smith D. 10 ways practitioners can avoid frequent ethical pitfalls / Deborah Smith // *Monitor on Psychology*. – 2003. Vol. 34 (1). – pp. 50-55.
440. Smith P. B. Values / Peter B. Smith, Shalom H. Schwartz // *Handbook of Cross-Cultural Psychology : Second Edition*, [Edited by J. W. Berry, M. H. Segall and C. Kagitcibasi]. – Boston : Allyn & Bacon, 1997. – Vol. 3. – pp. 77-118.
441. Smith S. A hierarchical measure of cognitive complexity / Stuart Smith, Chris Leach // *British Journal of Psychology*. – 1972. – Vol. 63 (4). – pp. 561-568.
442. Smith M. A Theory of the validity of predictors in selection / Mike Smith // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1994. – Vol. 67. – pp. 13–31.
443. Smith M. The theory and practice of systematic personnel selection / Mike Smith, Ivan T. Robertson. – 2nd ed. – Houndmills, Basingstoke, Hampshire [England] : Macmillan, 1993. – 329 p.
444. Spranger E. Lebensformen. Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit / Eduard Spranger. – Halle (Saale) : M. Niemeyer, 1966. – 450 p.
445. Steiner C. M. Scripts people live: transactional analysis of life scripts / Claude M. Steiner. – New York : Grove Weidenfeld, 1990. – 332 p.
446. Stokols D. The Science of Team Science: Overview of the Field and Introduction to the Supplement / Daniel Stokols, Kara L. Hall, Brandie K. Taylor, Richard P. Moser // *American Journal of Preventive Medicine*. – 2008. – Vol. 35. – pp. 77-89.
447. Super D. E. The work values inventory / Donald Edwin Super // *Contemporary approaches to interest measurement* ; Edited by Donald G. Zytowski. –Minneapolis, MN : University of Minnesota Press, 1973. – pp. 189–205.
448. Šverko B. Life Roles and Values in International Perspective: Super's Contribution through the Work Importance Study / Branimir Šverko // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. – 2001. – Vol. 1. – pp. 121-130.

449. Tarkka M. T. Predictors of maternal competence by first-time mothers when the child is 8 months old / Marja-Terttu Tarkka // *Journal of Advanced Nursing*. – 2003. – Vol. 41. – pp. 233-240.
450. Torbert W. Action inquiry : the secret of timely and transforming leadership / Bill Torbert. – San Francisco, CA : Berrett-Koehler, 2004. – 248 p.
451. Trentini G. Life Roles and Values in Italy: Some Results of the Work Importance Study / Giancarlo Trentini // *Life roles, values, and careers : international findings of the Work Importance Study / edited by Donald E. Super and Branimir Sverko with assistance from Charles M. Super*. – San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1995. – pp. 160-169.
452. Tuckman B. Developmental sequence in small groups / Bruce Tuckman // *Psychological Bulletin*. – 1965. – Vol. 63 (6). – pp. 384-99.
453. Uçanok B. The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior / Uçanok, Başak // *International Journal of Human and Social Sciences*. – 2009. – Vol. 4 (9). – pp. 626-639.
454. Van Dyne L. Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity / Linn Van Dyne, Larry L. Cummings, McLean J. Parks // *Research in Organizational*. – 1995. – Vol. 17. – pp. 215–285.
455. Van Hoose W. H. Ethics in counseling and psychotherapy : perspectives in issues and decision making : includes the ethical judgment scale and manual / William H. Van Hoose, Louis V. Paradise. – Cranston, R.I. : Carroll Press, 1979. – 160 p.
456. Van Scotter J. R. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance / James R. Van Scotter, Stephan J. Motowidlo // *Journal of Applied Psychology*. – 1996. – Vol. 81. – pp. 525–531.
457. Wageman, R. The Team Diagnostic Survey: Development of an instrument / Ruth Wageman, Richard Hackman, Erin Lehman // *Journal of Applied Behavioral Science*. – 2005. – Vol. 41. – pp. 373-398.
458. West M. A. Effective teamwork : practical lessons from organizational research / Michael A. West. – Chichester, West Sussex ; Malden, MA : John Wiley & Sons, 2012. – 312 p.
459. West M. A. Effective teamwork: practical lessons from organizational research / Michael A. West. – 2nd ed. – Malden, MA : BPS Blackwell, 2004. – 312 p.
460. West M. A. Reflexivity and work group effectiveness: a conceptual integration / Michael A. West // *Handbook of Work Group Psychology ; M. A. West [ed.]*. – Chichester: John Wiley & Sons, 1996. – pp. 555–579.
461. Wolff S. B. Emotional intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams / Steven B. Wolff, Anthony T. Pescosolido, Vanessa Urch Druskat // *Leadership Quarterly*. – 2002. – Vol. – pp. 505-522.

