

Інститут соціальної та політичної психології НАПН України

Горбунова Вікторія Валеріївна

УДК 316.47/.6+159.9.072/.98

**ПСИХОЛОГІЯ КОМАНДОТВОРЕННЯ:
ЦІННІСНО-РОЛЬОВА ПАРАДИГМА**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації
на здобуття наукового ступеня
доктора психологічних наук



Київ – 2014

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті соціальної та політичної психології НАПН України

Науковий консультант: доктор психологічних наук, старший науковий співробітник
Горноста́й Павло Петрович,
Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, завідувач лабораторії психології малих груп та міжгрупових відносин

Офіційні опоненти: член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор
Карамушка Людмила Миколаївна,
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної психології

доктор психологічних наук, професор
Бондарчук Олена Іванівна,
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, завідувачка кафедри психології управління

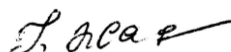
доктор психологічних наук, професор
Карпенко Зіновія Степанівна,
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника МОН України, завідувачка кафедри педагогічної та вікової психології

Захист відбудеться 23 грудня 2014 року об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.457.01 в Інституті соціальної та політичної психології НАПН України за адресою: 04070, Київ, вул. Андріївська, 15.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту соціальної та політичної психології НАПН України за адресою: м. Київ, вул. Андріївська, 15.

Автореферат розіслано 21 листопада 2014 року.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради



І.В. Жадан

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Однією із характерних ознак сучасного суспільно-економічного розвитку більшості країн є переважання групових форм діяльності. Учбова, спортивна, гурткова, професійна, громадська діяльність, а також організоване дозвілля здебільшого проходять у форматі малих груп, створених за принципами спільної діяльності та цільової єдності. У повсякденному вжитку та наукових працях стосовно таких груп часто послуговуються поняттям «команда», маючи на увазі скоординованість дій, чіткий розподіл обов'язків та відповідальності, ефективність та орієнтованість на результат. Командами називають не лише спортивні, а й освітні, бізнесові, волонтерські та інші об'єднання. У такому ключі особливої актуальності набуває командотворення як система заходів із формування та розвитку груп до рівня команд.

Успіх командної праці пов'язують, насамперед, із «скоординованою позитивною синергією» – здатністю учасників до високопродуктивної діяльності, за якої спільний результат значно вищий за індивідуальний чи їхню суму. Щодо умов, сприятливих для виникнення та зростання синергії, то поряд із інноваційністю продукту або послуги, модернізацією технологій виробництва, ефективністю маркетингу і менеджменту, знаходиться якість взаємин членів команди. Ідеться про те, що над удосконаленням процесу виробництва, розробкою рекламних стратегій, забезпеченням дієвості системи управління та іншим працюють люди, і ефективність їхньої праці, у першу чергу, детермінується конструктивністю взаємин – можливістю знайти спільну мову, узгодити рішення, розв'язати конфлікти.

Найширше практика формування та розвитку команд представлена у технологіях, що базуються на концепціях Дж. Адайра, М. Белбіна, Р. Кон, Р. Лайкерта, Ч. Маргерісона і Д. МакКена, Е. Портера, Б. Такмена. Проблематика командного менеджменту розробляється також на базі робіт Т.Ю. Базарова, Ю.М. Жукова, А.Л. Журавльова, Ю.В. Синягіна. Командотворчі інтервенції, розроблені на базі ідей згаданих авторів, центруються на розвитку структури групи та організаційного середовища. Більшість з них фокусовані на врахуванні потреб замовників, коли команди формуються на засадах відповідності певним вимогам та за наперед заданою структурою. Такі моделі мають ряд переваг, серед яких універсальність, стандартизованість, відносна оперативність процедур, водночас їх ризики пов'язані з механізацією розуміння самої командної взаємодії, редукцією ролі міжособистісних взаємин та нівелюванням особистісних факторів їхнього розгортання.

У роботах вітчизняних дослідників відслідковується тенденція до гуманізації управління процесами міжсуб'єктної взаємодії у командах (Н.Л. Коломінський, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко); значна увага надається вивченню ціннісно-сміслових і рефлексивних складових організаційного та командного розвитку (В.П. Казміренко, Л.А. Найдьонова, М.І. Найдьонов, В.В. Третяченко); аналізується ціннісний зміст організаційної культури, роль цінностей лідерів у її становленні (Л.М. Карамушка, О.І. Бондарчук).

Водночас у сучасних концепціях командотворення не враховуються можливості рольової самореалізації особистості, лишається поза увагою ціннісно-сміслова своєрідність та неповторність свідомості конкретної людини, редукується розуміння самої інтеракції як такої, що твориться засобами індивідуальної суб'єктності учасників, нівелюється унікальність особистості та її життєвого світу як простору творення та джерела автентичних смислів, цінностей, ролей.

Саме простір міжсуб'єктних взаємин, простір командної інтеракції, що є феноменологічно присутнім у життєвих світах кожного з членів команди, став відправною точкою розробки ціннісно-рольового підходу до проблеми командотворення. Соціально-психологічний за сутністю, авторський підхід розробляється в річищі ідей концепції соціальної психології як базової, фундаментальної психологічної дисципліни М.М. Слюсаревського. Його принципова відмінність полягає у зміщенні акцентів аналізу з командної взаємодії як такої на її суб'єктів, творців. Парадигмальні межі задані суб'єкто-зорієнтованими теоріями, в яких обстоюється ціннісна унікальність та творча природа життєвого світу особистості (В.П. Зінченко, З.С. Карпенко, Д.О. Леонт'єв, В.О. Моляко, О.Л. Музика, Т.М. Титаренко), а також рольовими теоріями особистості, які в центр аналізу ставлять унікальність та неповторність рольового репертуару людини та її прагнення до рольової самореалізації (Е. Берн, П.П. Горностай, Дж. А. Келлі, Я.Л. Морено).

Потреба у розробці цілісного, системного, методологічно виваженого та технологічно дієвого підходу до формування та розвитку команд і зумовила вибір теми дисертаційного дослідження «Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Окремі аспекти проблематики дисертаційного дослідження розроблялися у відповідності з комплексним планом наукової роботи кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка; у межах наукового проекту Державного фонду фундаментальних досліджень: «Творчість як засіб особистісного росту та гармонізації людських стосунків» (№ держреєстрації 07.07.00092); наукового проекту МОН України «Ціннісна підтримка особистості при переході до кредитно-модульної системи навчання» (№ держреєстрації 1043) та в процесі виконання гранту Президента України для підтримки наукових досліджень молодих учених «Внутрішня мотивація як чинник особистісного розвитку молоді» (№ GP/F27/0189).

Дисертація виконана відповідно до тематичного плану наукових досліджень лабораторії психології малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, які здійснювалися в межах НДР «Свідоме та несвідоме як чинники регуляції групової взаємодії суб'єктів освітнього процесу» (№ держреєстрації 0113U002137).

Об'єкт дослідження: міжсуб'єктна інтеракція в командах.

Предмет дослідження: ціннісно-рольові закономірності міжсуб'єктної інтеракції в контексті формування та розвитку команд.

Мета дослідження полягає у розбудові ціннісно-рольового підходу в теорії та практиці командотворення: розробці ціннісно-рольової концепції формування та розвитку команд (від теоретичного моделювання командної інтеракції до теоретико-емпіричної реконструкції ціннісно-рольової феноменології міжсуб'єктної взаємодії у командах), а також розробці та впровадженні ціннісно-рольових технологій у практику командотворення.

Концептуалізація проблеми командотворення у межах ціннісно-рольової парадигми базується на **теоретичному припущенні** про те, що простір командної інтеракції є специфічним середовищем, що перебуває в неперервності інтерсуб'єктного творення і суб'єктного осмислення та має ціннісний (імпліцитні теорії командних взаємин) і рольовий (поведінкові моделі командних взаємин) компоненти у своїй структурі. Розгортається командна інтеракція у суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає цілий ряд феноменів, пов'язаних із відмінностями у суб'єктній цінності взаємин та діяльності, а також із рольовою компетентністю членів команди.

У ході роботи перевірялися **дослідницькі гіпотези** про специфічність ціннісної свідомості осіб, які надають перевагу індивідуальній і командній діяльності та про наявність ціннісних передумов готовності особистості до командної праці; про змістову та структурну специфічність імпліцитних теорій командної інтеракції особистості та про наявність зон ціннісної кон'юнкції/диз'юнкції членів команд в інтерпретації командних взаємин; про відмінності у поведінкових стратегіях реалізації цінностей спільної діяльності, а також у рівнях рольової компетентності та ціннісної складності у осіб із різною успішністю у команді; про ефективність впровадження технологій розвитку ціннісно-рольової інтеракції у командах, зокрема їхнього впливу на зростання ціннісної складності, рольової компетентності та успішності у діяльності членів команд.

Завдання дослідження:

1. Здійснити категоріально-термінологічну реконструкцію проблеми командотворення. Систематизувати істотні ознаки та характеристики команд. Встановити мету і завдання командотворення, виокремити основні підходи до формування та розвитку команд. Вивчити питання успішності особистості у командній діяльності. Визначити роль ціннісно-рольових характеристик у предикції особистісної успішності в командній діяльності.

2. Окреслити теоретико-методологічні засади розробки проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми. Презентувати ціннісно-рольовий підхід у теорії та практиці командотворення, розробити в його межах теоретичну модель ціннісно-рольової інтеракції у командах.

3. Проаналізувати ціннісні передумови готовності особистості до командної діяльності. На базі феноменологічних відмінностей у ціннісній свідомості осіб, які надають перевагу командній та індивідуальній праці, розробити та валідизувати стандартизовану діагностичну методику аналізу ціннісної готовності особистості до командної діяльності.

4. Здійснити психосемантичну реконструкцію ціннісно-рольового простору імпліцитних теорій командної інтеракції особистості. На основі узагальнення даних аналізу суб'єктивної імпліцитності командних взаємин розробити ціннісно-рольову картографію, як дослідницько-рефлексивну процедуру формування та розвитку команд.

5. Дослідити індивідуальні поведінкові моделі міжсуб'єктної інтеракції у командах у їх ціннісно-рольовій сутності. З урахуванням даних про особливості зв'язку рольової компетентності особистості з її ціннісною складністю у сфері командної інтеракції та успішністю в командній діяльності розробити і перевірити ефективність комплексної командотворчої технології «Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку».

Методи дослідження. *Загальнологічні методи та прийоми теоретичного пізнання* – аналіз, синтез, зіставлення, порівняння, узагальнення, абстрагування, систематизація, теоретичне моделювання. *Емпірико-організаційні методи* – гіпотетико-дедуктивний метод як загальний спосіб організації дослідження, ідеографічний підхід до аналізу ціннісної свідомості особистості та поєднання ідеографічного і номотетичного підходів у реконструкції імпліцитних теорій командної інтеракції. *Методики та процедури емпіричного дослідження* – рефлексивна процедура дослідження цінностей (авторська розробка на базі модифікації МВДЗ О.Л. Музики), стандартизована психодіагностична методика “Ціннісна готовність до командної діяльності” (авторська розробка), психосемантична процедура аналізу імпліцитних теорій (авторська розробка на базі модифікації методу особистісних конструктів Дж. Келлі), рефлексивна процедура дослідження поведінкових моделей командних взаємин (авторська розробка на базі «Опитувальника рольової компетентності» П.П. Горностая), Стандартизована процедура формування та розвитку команд “Ціннісно-рольова картографія” (авторська розробка). *Техніки тренінгової роботи* – Ціннісно-рольовий тренінг командотворення (авторська розробка). *Методи аналізу даних* – типологізація, графічне моделювання, психосемантична реконструкція, методи багатовимірної статистики, методи статистичного висновку, методи статистичного аналізу психометричних характеристик психодіагностичних методик.

Дослідженнями, які проводилися протягом 2009-2014 років, було охоплено 755 осіб – члени бізнесових команд (рекламної та інформаційної агенцій, комерційних банків, приватної медичної клініки, дитячого видавництва, торгівельної мережі, психологічного центру, дистриб'юторської компанії), громадських та творчих об'єднань (молодіжної організації, лялькового театру, музичного гурту, плейбек-театру, волонтерських спільнот, мистецького проекту). З метою порівняльного аналізу до дослідження також залучалися особи, які працюють індивідуально; особи, обліковані у державній службі зайнятості терміном не менше року; особи, що працюють у колективах, які за своїми ознаками не є командами; а також студенти різних спеціальностей.

Наукова новизна дослідження полягає в створенні ціннісно-рольового підходу до командотворення та розробці в його межах ціннісно-рольової концепції формування і розвитку команд. Так, вперше:

- розроблено модель ціннісно-рольової інтеракції в командах, у межах

якої простір міжсуб'єктної взаємодії розглядається у структурі ціннісного (імплицитні теорії командних взаємин) та рольового (поведінкові моделі командних взаємин) компонентів і аналізується у інтерпретаційно-ціннісній (суб'єктне осмислення командної інтеракції) та презентаційно-рольовій (інтерсуб'єктне творення командної інтеракції) регуляції;

- виявлено інтерпретаційно-ціннісну специфіку суб'єктного осмислення командних взаємин, яка полягає у перманентності рефлексії власної цінності для інших та цінності інших для себе, а також наявності інтеграційних суб'єктних цінностей, регуляційних як для досягнення успіху в діяльності, так і для побудови взаємин;

- виокремлено рефлексивно-ціннісні феномени, притаманні свідомості осіб, які надають перевагу командній діяльності, як то: стосунковість, стосункова ціннісність, ціннісна однорідність, часова дискретність діяльнісного простору, ціннісна насиченість актуальних діяльностей, ціннісна центрованість на взаєминах, контактність, емоційна ціннісність, ціннісна процесуальність інтеракційного простору, ціннісна збалансованість та інтегрованість просторів;

- розбудовано структурно-змістову типологію імплицитних теорій командних взаємин, що базується на перетині параметрів структурної складності теорій (диференційованості, артикульованості, ієрархізованості) та змістових домінант суб'єктивної цінності взаємин і праці;

- встановлено, що стратегіальна насиченість простору подій спільної діяльності, а також його ціннісно-стратегіальна конгруентність, як відповідність стратегій реалізації цінностей їх змісту, є значущими характеристиками для осіб, успішних у команді;

- визначено зв'язок між успішністю в командній діяльності та рівнем рольової компетентності особистості (за параметрами рольової варіативності, гнучкості та здатності до рольової децентрації), а також зв'язок між ціннісною диференційованістю імплицитних теорій командної інтеракції та різноманітністю рольового репертуару; наявністю розвинутої рольової Я-концепції, здатністю до глибоких рольових переживань та здатністю до рольової емпатії та прийняття ролей інших.

Практичне значення дослідження. Розроблені та апробовані ціннісно-рольові технології формування і розвитку команд призначені для широкого застосування у практиці командотворення у сферах науки, освіти, бізнесу, культури, політики тощо. Психодіагностична методика «Ціннісна готовність до командної діяльності», орієнтована на вивчення готовності особистості до командної діяльності, аналіз можливих складнощів у ній, а також надання рекомендацій щодо особливостей організації ціннісно-прийнятної діяльності, може застосовуватись на етапах професійного добору психологами, фахівцями в HR-сфері, керівниками підприємств, лідерами організацій, а також використовуватись з метою профорієнтації та самодіагностики. Рефлексивно-дослідницька процедура «Ціннісно-рольова картографія», спрямована на сприяння ціннісно-рольовій узгодженості членів команд у сприйманні та інтерпретації міжсуб'єктної взаємодії, призначена для використання фахівцями у сфері командотворення з метою формування нових команд, добору нових

учасників у існуючі команди, гармонізації взаємин у командах. Комплексна процедура «Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку», розроблена з метою підвищення ціннісної складності та рольової компетентності особистості у сфері командної взаємодії, а також індивідуальної успішності у команді, розрахована на впровадження фахівцями-психологами у практику командного розвитку як інструмент, спрямований на надання знань та розширення уявлень про командну взаємодію, аналіз ситуації актуального розвитку команди, оптимізацію командної взаємодії та емоційно-ціннісну підтримку взаємин.

За проблемою дисертаційного дослідження розроблено, забезпечено інструктивно-методичними матеріалами і впроваджено у навчальний процес соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана такі курси: «Основи психосемантики», «Основи корпоративного тренінгу», «Персонал-технології» (довідка про впровадження № 1/629 від 23.09.2014). Впровадження командотворчих технологій, а саме ціннісно-рольового тренінгу командотворення та ціннісно-рольової картографії, а також діагностика за методикою «Ціннісна готовність до командної діяльності» здійснювалося в організаціях Києва і Житомира, зокрема в командах філіальної мережі АКБ «Фінанси та кредит» (довідка про впровадження № 1-037300/14976 від 25.09.2014), ДП «Грінмаш» (довідка про впровадження № 01094 від 23.09.2014), інформаційної агенції «Бізнес-довідка 15-52» (довідка про впровадження № 11 від 03.10.2014).

Апробація результатів дослідження. Концептуальні положення та дані емпіричних досліджень, здійснених у ході роботи над дисертацією, презентувалися у виступах та доповідях на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Сучасні проблеми політичного менеджменту» (Київ, 2008); «Психон» (Київ, 2009, 2010, 2011), «Актуальні проблеми психології малих груп» (Київ, 2011, 2013), «Соціально-психологічні особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери: обсерваторія душі» (Мелітополь, 2012), «Психологічні проблеми творчості» (Київ, 2012), «Педагогіка та психологія: сучасний гуманітарний вимір» (Київ, 2012), «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (Запоріжжя, 2012), «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Київ, 2012), «Ідеї О.К. Тихомірова і А.В. Брушлінського та фундаментальні проблеми психології» (Москва, 2013), «Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави» (Київ, 2014); на I Всеукраїнському конгресі з соціальної психології (Київ, 2010), а також Всеукраїнському психологічному конгресі (Київ, 2014); на всеукраїнських та регіональних наукових семінарах «Особистість у викликах сучасності: досвід та практики» (Київ, 2012), «Впровадження програми ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості» (Житомир, 2013), «Методологічні проблеми психології особистості» (Івано-Франківськ, 2013). Основні результати дослідження доповідалися й обговорювалися на засіданнях лабораторії психології груп та міжгрупових відносин, звітних наукових сесіях та засіданнях вченої ради Інституту соціальної та політичної психології НАПН України (Київ, 2011, 2012, 2013, 2014).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження представлено у 35 публікаціях автора: в одній монографії «Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд», у 4-х статтях у наукових періодичних виданнях інших держав за напрямом дисертації, у 1-й статті у виданні України, включеному до міжнародних наукометричних баз, у 20 статтях у наукових фахових виданнях, включених до списку МОН України, та у 9 статтях та тезах у інших виданнях.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, п'яти розділів, висновків, додатків, а також списку використаних джерел, що налічує 504 найменування, з них 167 – іноземною мовою. Загальний обсяг дисертації становить 376 сторінок, основний зміст викладено на 327 сторінках, робота містить 44 таблиці і 30 рисунків, які займають 21 сторінку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми дослідження та висвітлено сучасний стан її вивчення, визначено об'єкт, предмет та мету дослідження, сформульовано теоретичні та дослідницькі гіпотези, вказано основні завдання роботи, розкрито теоретико-методологічні засади та висвітлено методи дослідження, показано наукову новизну та практичне значення роботи, наведено дані про її апробацію, основні публікації автора та структуру дисертації.

У **першому розділі** дисертації «Теоретико-методологічні засади командотворення» здійснено категоріально-термінологічну реконструкцію проблеми, визначено основні поняття, сформульовано сутнісні ознаки та характеристики команд, встановлено мету та завдання, а також описано базові технології командотворення та здійснено аналіз їх основних ризиків. Розглянуто проблему успішності особистості в діяльності: проаналізовано передумови та прогностичні критерії, описано роль ціннісно-рольових характеристик у предикції особистісної успішності в командній діяльності.

Наукові дослідження з проблем командного розвитку центруються на аналізі управлінських і лінійних команд у різних сферах, зокрема бізнесі (Т.Ю. Базаров, М. Белбін, Д. Бредфорд, Ю.М. Жуков, Т.Д. Зінкевич-Євстігнеєва, В.П. Казміренко, М.І. Найдъонов, Дж. Ньюстром, А.І. Прігожин, Х. Рамперсад, В.В. Третьяченко, К. Фопель, Р. Хакман), освіті (О.І. Бондарчук, Н.В. Гавриш, Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, Р. Кон), державній службі (Я. Атанасов, В.І. Барко, В.М. Бебик, А.О. Деркач, Л.М. Карамушка, Ю.В. Синягін); окреме місце займає проблематика командної діяльності у спорті (Ю.О. Коломейцев, Р.Л. Кричевский, Г.В. Ложкін, В.І. Румянцева, В.Ф. Сопов, Ю.Л. Ханін); одним із сучасних напрямів досліджень є аналіз управління командами проектів (В.І. Воропаєв, Т. Демарко, Г. Керцнер, Д. Клеланд); також проводяться спеціальні розвідки у сфері так званої командної інтердисциплінарної науки (Б. Джонес, С. Кіслер, Д. Стоколс, Б. Уззі, С. Уочті, В. Хагстром, К. Хол), вивчається специфіка комунікації та взаємин у віртуальних командах (Т. Кайвор, Б. Кіркман, Д. Ліднер, М. Мазневські, Б. Розен, К. Шудоба).

Різномірність діяльності, відмінності у її алгоритмізованості, часовому перебігу, тому, наскільки жорстким є розподіл виробничих функцій та обмеження неформальної взаємодії – все це потребує чіткої реконструкції семантичного простору поняття «команда» та його диференціації від інших, близьких за змістом.

Загалом, виокремлюються три критеріально відмінних групи сутнісних ознак команди, що змістовно перегакуються зі стратами групових процесів за А.В. Петровським. Це характеристики діяльності та ставлення до неї, нормативно-рольової та ціннісно-рольової взаємодії. З огляду на їхню сукупність, команда визначається, як мала група, що вирізняється позитивною синергією спільної консолідованої праці, орієнтованої на розв'язок командних задач; взаємодія на предмет діяльності команди будується на засадах компетентності, рольової доцільності та взаємно-розподіленої відповідальності; міжособистісні взаємини є значимими, такими, що сприяють психологічному комфорту і створюють можливості особистісного зростання.

Українське поняття «командотворення» має більшу семантичну ємність, ніж його відповідники іншими мовами, зокрема англійською – «team building», німецькою – «teamentwicklung», російською – «командообразование». Значеннєвий обсяг слова «творення», на відміну від німецької, російської та англійської складових аналізованого поняття: «entwicklung» (розвиток), «образование» (утворення), building (побудова), – є значно ширшим, оскільки включає у себе усі згадані значення. Термінологічно під командотворенням розуміється процес певних конструктивних перетворень, які призводять до переходу групи на вищий щабель розвитку, на якому зростає ефективність командної праці.

Рефлексуються два тенденційно-відмінні у методологічній основі підходи до командотворення – діяльнісно- та суб'єкто-орієнтований, а також третій – інтеграційний. Перший охоплює моделі, орієнтовані на результат діяльності команд та технологію його досягнення (наприклад, модель командного розвитку «3-R» (Team Responsibilities, Responsiveness and Results) Б. Куперса та модель командного колеса Ч. Маргерісона і Д. МакКена), другий – на суб'єктів діяльності, а саме – на взаємини у команді та реалізацію потенцій кожного з її членів; через що, власне, і має зростати продуктивність (модель сильних сторін «SDI» (Strength Deployment Inventory) Е. Портера та теорія командних ролей М. Белбіна); за третього варіанту підходи інтегруються на перетині площин результативності діяльності та гармонії взаємин (програмно-рольовий підхід до керівництва науковим колективом М.Г. Ярошевського, концепція діяльнісно-центрованого лідерства Дж. Адайра, концепція темацентрованої інтеракції Р. Кон, стратометрична теорія колективу А.В. Петровського та параметрична теорія колективу Л.І. Уманського). Моделі, включені до першого підходу, є не стільки командотворчими, в сенсі сприяння розвитку груп до рівня команд, скільки «діяльніснотворчими», орієнтованими на оптимізацію, подекуди технологізацію процесу діяльності. Звісно, командотворення неможливе поза контекстом діяльності, для зростання продуктивності якої, власне, і створюється команда, однак і не може зводитись до перетворень у ній.

Однією з основних задач командотворення є пошук характеристик, розуміння яких давало б змогу прогнозувати успішність особистості в діяльності. Результати досліджень, що базуються на методології зв'язку свідомості і діяльності, що початкує від ідей про знакове опосередкування діяльності Л.С. Виготського, діалектичну єдність свідомості та діяльності С.Л. Рубінштейна, а також концепцій образу світу людини О.М. Леонтьєва та внутрішнього світу людини Б.Г. Ананьєва – свідчать про те, що плідним шляхом психологічного прогнозу успішності в діяльності є аналіз змісту людської свідомості. Так, аналіз установок, мотивів, смислів, цінностей, ціннісно-смыслових ставлень, смисложиттєвих орієнтацій тощо, їх ієрархії та взаємозв'язків, що реалізуються у структурно-змістових феноменах, таких, як картина, образ світу, імпліцитні теорії, виводить на проблему ціннісно-смыслові регуляції діяльності.

Що ж до командної діяльності, яка розгортається у просторі взаємин, то тут серед основних предикторів успішності розглядаються соціальні компетенції (К. Арджиріс, М.М. Заброцький, В.М. Куніцина, Л.А. Петровська, Е. Портер), емоційний інтелект (С. Вольф, П. Джордан, В. Друскат, Дж. Лука, Е. Пескосолідо, П. Тарріконе, А. Трош), організаційне громадянство (Д. Орган), надрольова (Л. Ван Даун, Л. Каммінгс, Дж. Паркс), просоціальна поведінка (А. Бреф, С. Мотовідло) та інші «стосункові» параметри, що є лише індикаторами внутрішньоособистісних процесів, які лежать у площині ціннісної регуляції діяльності. Беручи ж до уваги, що основним засобом та механізмом включення людини у групу є соціально-психологічні («зумовлені сенсом життя людини та основними життєвими цінностями») ролі (П.П. Горностаї) й те, що саме в рольовому репертуарі реалізуються «... змістові стосунки людини зі світом, які власне і регулюють її життєдіяльність» (Д.О. Леонтьєв), – варто зосередитись на аналізі ціннісно-рольових характеристик.

Другий розділ дисертаційної роботи «Проблема командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми» презентує методологічне обґрунтування авторського підходу як цілісної системи поглядів на формування і розвиток команд у межах ціннісно-рольової парадигми. Розглянуто простір командної інтеракції у поліпросторовості життєвого світу особистості, обґрунтовано ціннісно-рольову природу міжсуб'єктної інтеракції, побудовано теоретичну модель ціннісно-рольової інтеракції в командах та здійснено теоретичну реконструкцію ціннісно-рольової феноменології міжсуб'єктної взаємодії у командах.

Міркування про те, що зміст взаємин і діяльності твориться в просторі соціального, культурного, діалогічного середовища знаходимо у філософії діалогу М.М. Бахтіна, М. Бубера, у філософії мови В. Гумбольдта, у семіотиці культури Ю.М. Лотмана, в інтерпретативній антропології К. Гірца, в конструктивній соціології знання П. Бергера, Т. Лукмана, у символічному інтеракціонізмі Дж. Міда. У психології вводяться концепти надіндивідуальних, культурно, історично зумовлених форм психіки, таких, що так чи інакше задають параметри індивідуального світосприймання: «народний дух» (В. Вундт), «соціальні репрезентації» (С. Московічі), «соціальний характер» (Е. Фромм), «культурно-історична природа свідомості» (Л.С. Виготський), «суспільна свідомість» (О.М. Леонтьєв), «соціетальна психіка» (О.А. Донченко),

«побутова свідомість» (О.В. Улибіна) тощо. У постнекласичному ключі людина, її життя та досвід розглядаються як такі, що набувають змісту саме в інтерсуб'єктній інтерпретації (К. Джерджен). У методології колективної суб'єктності наголошується на тому, що в ході інтерсуб'єктної взаємодії відбувається взаємна суб'єктна актуалізація учасників, вибудовується специфічний інтерсуб'єктивний простір, який набуває для кожної окремої особи сили і значення об'єктивного чинника (В.О. Васютинський, Н.В. Хазратова). Із таких позицій простір міжсуб'єктної інтеракції в командах потребує вивчення як інтерсуб'єктно створюваний / суб'єктно осмислюваний.

Процеси інтерсуб'єктного творення, конструювання, дискурсного занурення розгортаються в межах життєвого світу особистості. Категорія «життєвий світ» вказує на середовище, в якому здійснюється людське буття і поза яким не може бути вивчене (Е. Гуссерль, Л. Бінсвангер, Ф.Ю. Василюк, Т.М. Титаренко, О.М. Кочубейник). Суб'єктоцентрованість життєвого світу не заперечує інтерсуб'єктності у його творенні, адже хоча і соціальний, культурний, стосунковий за природою, він є індивідуально-психологічним, суб'єктивним за своїм втіленням. Так, В.О. Татенко вводить принцип інтерсуб'єктної стосунково-розвивальної взаємодії, покликаний «врівноважити в ціні» життєвий світ окремої людини і світ суспільний. Автор пише, що кожне соціальне явище може і повинно розглядатися в суб'єктивному вимірі.

Простір командної взаємодії не може бути вивчений у відірваності від інших просторів життєвого світу людини, адже життєвий досвід із різних сфер відбивається на змісті, значимості, цінності стосунків і діяльності у команді. У сучасних концепціях, пов'язаних із проблематикою життєвого світу особистості, обстоюється його ціннісна природа (О.Ю. Коржова, Є.В. Некрасова). Так, З.С. Карпенко називає аксіопсихіку людини вищим проявом її внутрішнього феноменального світу. Розуміння цінностей (індивідуальних, особистісних, суб'єктивних) як ядерних утворень свідомості бере свій початок з робіт О.Г. Асмолова, Б.С. Братуся та кристалізується у роботах В.П. Зінченко, О.М. Лактіонова, Д.О. Леонт'єва, О.Л. Музики, А.С. Шарова, зокрема у положеннях про їх регуляційну роль. Отже, психологічний аналіз простору командної інтеракції передбачає його реконструкцію в ціннісній семантиці життєвого світу учасників.

Дослідження міжсуб'єктної інтеракції в командах неможливе і поза рольовими феноменами, адже саме засобами рольової поведінки людина презентує себе та взаємодіє з іншими. Розробляючи рольову теорію особистості П.П. Горностай обґрунтовує поняття «соціально-психологічна роль», зв'язуючи його з життєвим світом людини та наголошуючи на подвійній соціально-індивідуальній природі. Дослідник посилається на Я. Морено, за яким роль – це «оприявлена форма, яку приймає самість, Я, особистість, характер». Зауважимо, що цінності також вкладаються у цей перелік. Ідеї про те, що ролі мають ціннісний зміст і що в ході рольової самопрезентації здійснюється щось на кшталт ціннісної екстеріоризації, поведінкового, діяльнісного унаочнення змістів свідомості, зустрічаємо і у Дж. Келлі. П.П. Горностай пише про ціннісно-сміслові ролі, як такі, що пов'язані з особистісним смыслом і

життєвими цінностями. Розвиваючи авторську ідею про психологічні виміри ролей, можна говорити, що ціннісно-смысловий вимір має кожна соціально-психологічна роль, біполярність же полягає в соціально-індивідуальній дуалістичності. З одного боку, соціальна природа ролей накладає свою ціннісну структуру, певним чином нормуючи людську поведінку, з іншого – ціннісний зміст свідомості людини обумовлює ту змістову специфіку, яка вкладається в індивідуальне розуміння ролей та презентується у їхньому виконанні. За таких поглядів кожна соціально-психологічна роль, що її проживає особистість як член команди, реалізує у взаєминах, актуалізує у своєму ставленні до діяльності, її стратегіях – має ціннісний зміст, безпосередньо пов'язаний із індивідуальним досвідом та включений у складну інтерпретаційно-ціннісну систему життєвого світу.

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. В її основі – розгляд простору командної інтеракції у структурі ціннісного (імпліцитні теорії командних взаємин) та рольового (поведінкові моделі командних взаємин) компонентів, а також врахування функційної складової як інтерпретаційно-ціннісної (суб'єктне осмислення командної інтеракції) та презентаційно-рольової (інтерсуб'єктне творення командної інтеракції) регуляції взаємин (рис. 1).

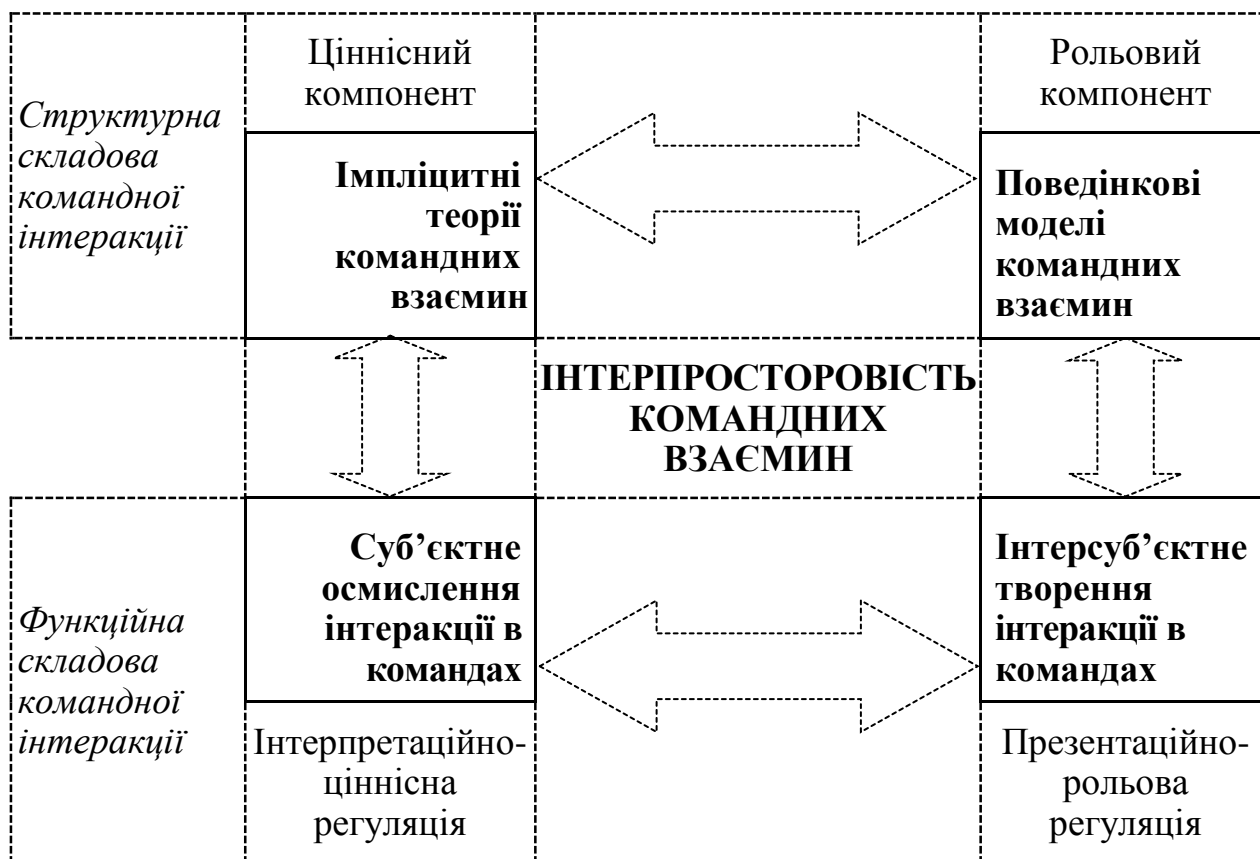


Рис. 1. Узагальнена теоретична модель ціннісно-рольової інтеракції в командах

Оскільки інтеракція в командах є співтворчістю усіх учасників, то розгортається вона у суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає цілий ряд феноменів, пов'язаних із відмінностями у цінності взаємин для людей та, власне, з їх рольовою сумісністю. Перманентна циклічна імплікація міжсуб'єктним осмисленням взаємин у командах, втіленим в імпліцитних теоріях, та інтерсуб'єктним творенням через рольову, поведінкову презентацію вимагає реконструкції інтеракційних феноменів у своєрідній двовимірності – ціннісному змісті та рольовій презентації. Враховуючи, що командні цінності творять учасники, 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. Звісно, прогноз командного розвитку є нежорстким та тенденційним, зумовленим рефлексією особистісного саморозвитку учасників команди та неперервністю інтерсуб'єктного творення взаємин у ній.

У **третьому розділі** дисертації «Ціннісні передумови готовності особистості до командної діяльності» представлено результати емпіричного аналізу рефлексії цінностей діяльності та взаємин особами, що надають перевагу командній та індивідуальній праці, у результаті чого виокремлено низку рефлексивно-ціннісних феноменів, які закладені в основу розробки стандартизованого психодіагностичного інструменту, призначеного для аналізу ціннісної готовності особистості до командної діяльності.

У межах рефлексивної культуродигми, як цілісного зразка наукового мислення, центрованого на проблемах рефлексивного розвитку людини (за С.Ю. Степановим), однією з базових вимог до наукового аналізу є його рефлексивність. Йдеться про специфічну організацію досліджень шляхом активізації процесів самопізнання, внутрішнього діалогу, морально-етичного зваження вчинків, а також спроб усвідомлення тих внутрішніх спонукань, які лежать у просторі переддії, передвчинку. Згадані ідеї розвиваються, зокрема, у межах психології розуміння (В.В. Знаков), теорії рефлексивної регуляції діяльності (А.В. Карпов), рефлексивної психології співтворчості (І.М. Семенов, С.Ю. Степанов), груп-рефлексивного підходу до організаційного розвитку (М.І. Найдьонов), психології рефлексивних спільнот (Л.А. Найдьонова), диференційної моделі рефлексії особистості (Д.О. Леонтьєв), транзактної моделі рефлексивного вибору особистості (В.А. Петровський) тощо.

Рефлексивна процедура дослідження цінностей, що використовується в дисертаційній роботі, зорієнтована на реконструкцію цінностей особистості в просторах діяльності та взаємин засобами особистісної рефлексії. Мета дослідження – аналіз ціннісної зумовленості надання людиною переваг командній діяльності – досягається через порівняння особливостей рефлексії цінностей у діяльнісному та інтеракційному просторах особами, які свідомо надають перевагу індивідуальній чи командній праці.

Факторна модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, які надають перевагу командній діяльності, реконструйована в ході психосемантичного аналізу цінностей діяльності та взаємин, є ортогональною за факторами «Цінність Я» і «Цінність Іншого», кожен із яких має діяльнісно-моральнісну

поляризацію, пов'язану із особами, які входять до командного кола і знаходяться поза його межами. Йдеться про специфіку інтерпретації взаємин та діяльності з позицій власної цінності для інших та цінності інших для себе, а також про істотно більшу важливість одних цінностей у регуляції командної взаємодії, а інших – у побудові взаємин поза контекстом командної праці. Ще однією особливістю факторного простору «командних гравців» є наявність інтеграційних суб'єктних цінностей, тих, що водночас сприяють успіху в діяльностях і регулюють взаємини. Це пояснюється специфікою командної діяльності як такої, що вимагає постійного вибудовування та підтримки взаємин (рис. 2).

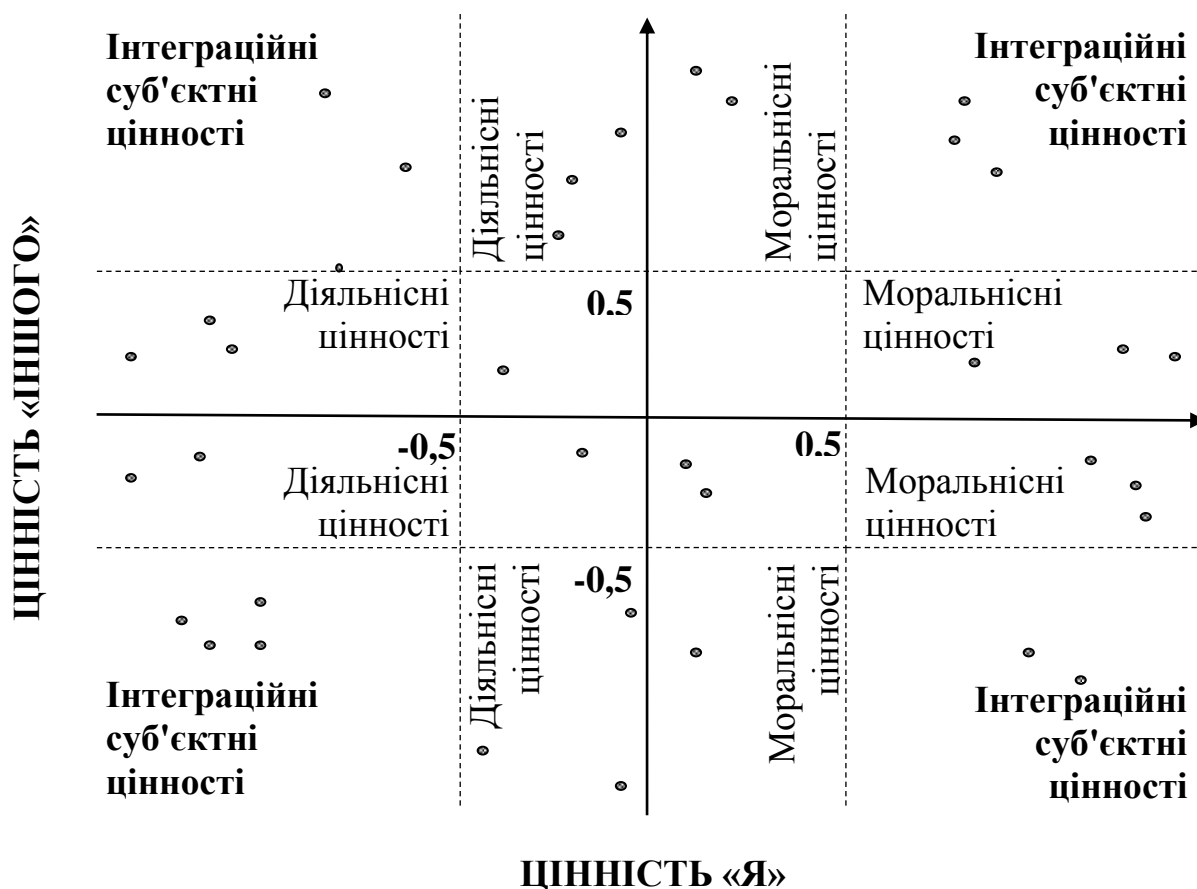


Рис. 2. Факторна модель ціннісно-рефлексивного простору осіб, що надають перевагу командній діяльності

У результаті аналізу особливостей рефлексії цінностей діяльності та взаємин особами, які надають перевагу командній та індивідуальній праці, було виокремлено низку рефлексивно-ціннісних феноменів, специфічних для учасників обох дослідницьких груп. Так, для осіб, які надають перевагу командній праці, характерний стосунковий характер більшості діяльностей, сприймання їх, як джерел значимих взаємин, наявність значної кількості змістовно близьких цінностей у межах різних діяльностей, локалізація більшості діяльностей в одному з часів та ціннісна насиченість актуальних

діяльностей; також вони ціннісно центровані на стосунках, рефлексують змістовно близькі цінності у спілкуванні із різними людьми, орієнтуються на тривалі взаємини в просторі безпосередніх контактів та відмічають цінність самого процесу спілкування і емоційної підтримки у ньому. Натомість особи, які роблять вибір на користь індивідуальної праці, мають варіативне коло діяльностей, не обмежене певною сферою чи напрямом, більшість із цих діяльностей є континуальними у часі та більш-менш рівномірно насиченими змістовно своєрідними цінностями, переважно зі змістом саморегуляції та самоконтролю; у взаєминах «одинаки» ціннісно егоцентровані, орієнтовані на запозичення стратегій досягнення успіху, сприймають інших та їхні вчинки, як взірці для наслідування, при цьому різні люди є джерелами різних цінностей, а до переліку значимих осіб включаються як віртуальні знайомі, так і люди, спілкування з якими є нечастим, нетривалим та необтяжливим. До феноменів ціннісної рефлексії осіб, які обирають для себе командну діяльність, належать також і міжпросторова зінтегрованість (значна частина діяльнісних цінностей є важливими в регуляції взаємин, та навпаки – моральнісні цінності сприймаються як такі, що сприяють успіху в діяльностях) та міжпросторова ціннісна збалансованість (рівноцінність взаємин та діяльності). Ціннісна ж рефлексія осіб, які надають перевагу індивідуальній діяльності, характеризується міжпросторовою незалежністю (більша частина цінностей є специфікованими для регуляції або взаємин, або діяльності) та інтеракційно-ціннісним зсувом (простір взаємин має вищу суб'єктивну цінність та ціннісну насиченість).

Виокремлені феномени лягли в основу розробки стандартизованої діагностичної методики «Ціннісна готовність до командної діяльності», що була нормована та перевірена за параметрами критеріальної і конструктивної валідності, а також надійності за внутрішньою узгодженістю. На початку роботи було здійснено теоретичний аналіз ризиків, що несуть у собі методики, призначені для аналізу ціннісної сфери, та сформульовано основні психодіагностичні проблеми: високий ступінь узагальнення ціннісних характеристик, складнощі виявлення реальних цінностей, ризики втрат на ціннісній автентичності досліджуваних. У ході конструювання методики були реалізовані такі шляхи вирішення згаданих проблем: емпірична верифікація та специфікація діапазону придатності теоретичної моделі методики, операціоналізація діагностичних критеріїв, задіяння механізмів контролю феноменів соціальної бажаності, наближення опитування до реальної ситуації ціннісного вибору, а також використання семантично-ємних формулювань ціннісних характеристик із діагностичного переліку.

У **четвертому розділі** дисертаційного дослідження «Ціннісно-рольові параметри командотворення у структурі імпліцитних теорій командної взаємодії» описуються результати психосемантичного дослідження змісту та структурної організації імпліцитних теорій командної інтеракції. На основі та з урахуванням отриманих даних розроблено ціннісно-рольову картографію, як процедуру формування та розвитку команд, представлено приклади її застосування.

Імплицитні теорії командної інтеракції є складовими життєвого світу людини, що лежать в основі регуляції її поведінки, вибору стратегій взаємодії та, власне, побудови взаємин із колегами у команді. Найбільший внесок у концептуалізацію поняття «імплицитні теорії» належить А. Бандурі, К. Двек, Дж. Келлі, Р. Нісбет, Л. Росс, які проводять аналогію з науковими теоріями, адже люди в повсякденному житті так само висувують гіпотези та формулюють положення, які стають пояснювальною основою їхнього світосприймання і регуляційним механізмом поведінки. О.М. Еткінд, В.Ф. Петренко, О.Г. Шмельов, О.В. Улибіна доводять оцінно-ціннісний характер імплицитних уявлень та вказують на складність психологічного аналізу. Найгострішою у дослідженні імплицитних теорій є проблема автентичності даних, як ризику втрати оригінального змісту, а також пов'язана із нею проблема релевантності дослідницького інструментарію, як ризику використання нечутливих методик. Збереженню автентичності авторської семантики та каузальності імплицитних теорій сприяють психосемантичні дослідження, зокрема, йдеться про таку організацію аналітичних процедур, за якої можливе вільне продукування семантичного матеріалу досліджуваними та використання додаткових математичних процедур у його структуруванні, зокрема – багатовимірної статистики.

Основна мета психосемантичного дослідження імплицитних теорій командної інтеракції – реконструкція суб'єктивних регуляційно-ціннісних систем тлумачення командної взаємодії. У результаті аналізу було розбудовано структурно-змістову типологію імплицитних теорій командної інтеракції. Ціннісний зміст командних ролей став основою для виокремлення змістового типу; рівень ціннісної складності особистості, як багатомірності, системності та ієрархізованості її сприймання і оцінки командних взаємин – основою для визначення структурного типу теорій. У такий спосіб імплицитна теорія командної інтеракції конкретної людини позначається збірною назвою, що містить вказівки на ціннісні домінанти у сприйманні командних взаємин та рівень ціннісної складності.

Загалом вдалося виокремити 19 ціннісних домінант у сприйманні та інтерпретації командних взаємин та праці. Суб'єктивна цінність взаємин у команді може вбачатись у кооперативності (орієнтації на компроміси), домінативності (прагненні першості), конкурентності (доведенні власної кращості), альтруїстичності (піклуванні про інших), егоцентрованості (піклуванні про власні інтереси), фасилітативності (поліпшенні загальної атмосфери), комунікативності (активному спілкуванні), толерантності (терпимому ставленні до інших), індивідуалістичності (відокремленні професійного і особистого), нормативності (дотриманні етики спілкування), афіліативності (орієнтації на підтримку взаємин). Цінність самої командної праці може полягати в цілеорієнтованості (постановці та прагненні чітких цілей), самодетермінованості (самостійності та незалежності), демонстраційності (демонстрації власних досягнень), процесуальності (захопленні процесом

діяльності), агентивності (можливості скеровувати діяльність), колегіальності (вмінні співпрацювати), компетентності (орієнтації на найвищі стандарти фаху), надійності (відповідальному ставленні до праці).

Зауважимо на значимих зв'язках між структурними параметрами і змістом імпліцитних теорій. 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. Високоартикульованими є 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. У кожному разі складність сприймання пов'язана з необхідністю змістового означення параметрів у континуумі «Я – Інший». У свою чергу структурна простота притаманна імпліцитним теоріям із чітким «Я-центрованим» полюсом сприймання, за якого немає потреби зважати, зважувати та враховувати потреби інших людей.

З огляду на те, що важливою та необхідною умовою ефективної взаємодії у командах є узгодженість її членів у сприйманні та інтерпретації міжособистісної взаємодії, було розроблено спеціальну психосемантичну процедуру, орієнтовану на пошук сфер ціннісної кон'юнкції між членами команд у сприйманні та інтерпретації командних ролей – ціннісно-рольова картографія. Феноменологічна основа процедури – змістова типологія імпліцитних теорій командної інтеракції. У результаті її застосування вибудовується графічна модель ціннісно-рольової інтеракції в конкретній команді, окреслюються зони ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції її членів; виокремлюються параметри, які, власне, і потребують оприявлення, обговорення та узгодження. Основними картами, що реконструюються в ході ціннісно-рольової картографії, є ціннісні карти командних ролей, ціннісні карти оцінок та самооцінок, а також ціннісно-рольові карти командної інтеракції членів команди.

На рисунку 3. представлено приклад ціннісної карти командної ролі «лідер команди», реконструйованої в ході роботи із членами музичного гурту. Так, близькими у сприйманні командного лідерства за параметрами, що відбивають важливість діяльності та контролю над нею, є клавішниця, гітарист та ударник. При цьому останній є ціннісно диз'юнктивним до альтистки у сприйманні лідера, як конкурентного та егоїстичного, такого, що насамперед орієнтується на стандарти фаху, а не потреби людей та атмосферу у команді. Власне, лідерка команди за рефлексією цінності своєї ролі посідає центральне місце на карті та не тяжіє до крайніх для групової перцепції оцінок. Найдиз'юнктивнішим у сприйманні групового лідерства є бас-гітарист.

Графічна візуалізація та зіставлення імпліцитних уявлень окремих членів команди, а також їх аналіз в інтерпросторовості командних взаємин дає можливість використовувати ціннісно-рольову картографію на етапах формування нових команд, добору учасників у існуючі команди та гармонізації взаємин у командах.

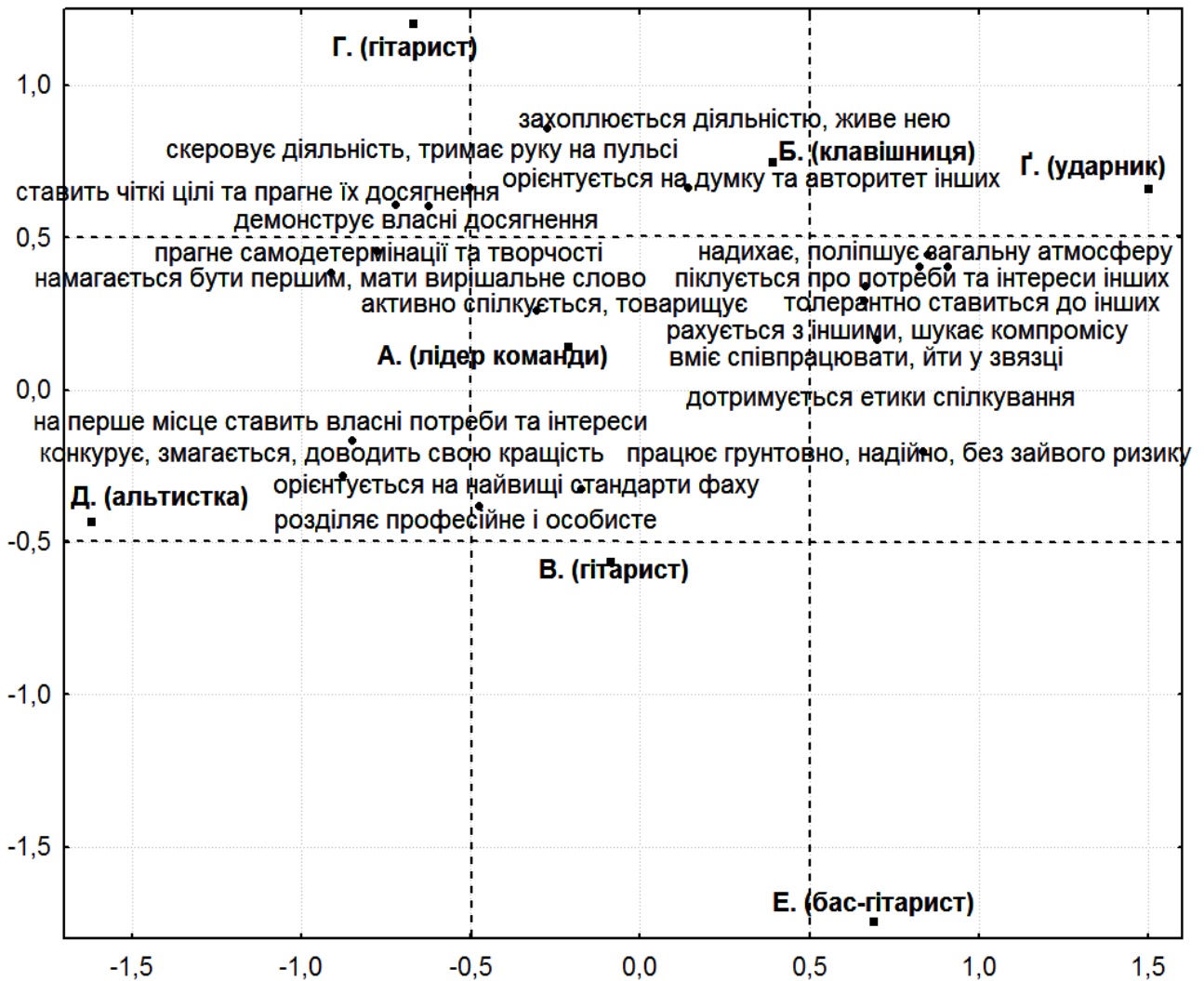


Рис. 3. Ціннісна карта ролі «лідер команди» членів музичного гурту

П'ятий розділ дисертації «Командний розвиток у просторі ціннісно-рольової інтеракції» містить результати дослідження індивідуальних поведінкових моделей міжсуб'єктних взаємин осіб, задіяних у командній праці. Зокрема, представлено опис стратегіально-ціннісних особливостей простору спільної діяльності та наведено дані щодо зв'язку рольової компетентності особистості з успішністю в команді. На основі отриманих даних та з урахуванням результатів попередніх досліджень розроблено низку технологій командного розвитку.

Концепція рольової компетентності, як інтегральної характеристики особистості, належить П.П. Горностаю. Автор доводить, що варіативність, гнучкість, глибина рольової поведінки, а також здатність до децентрації та прийняття ролей інших пов'язані з ефективністю вирішення життєвих проблем, оскільки сприяють тому, що людина включає рольову поведінку в процес власної життєтворчості. Результати емпіричного аналізу рольової поведінки особистості в команді у зв'язку з ефективністю праці, здатністю вирішувати конфлікти, розуміти інших та будувати гармонійні взаємини (Л. Офферман, А. Феєрхерм, Ш. Райс, В. Друскат та С. Вольф, К. Фруе, Р. Беннет, Ш. Калдвелл), так чи інакше вказують на значимість параметрів рольової компетентності.

Процедура дослідження індивідуальних поведінкових моделей міжсуб'єктних взаємин передбачає аналіз особливостей стратегіальної реалізації цінностей спільної діяльності та взаємин, а також сукупний та критеріальний аналіз рольової компетентності особистості у зв'язку із її ціннісною складністю у сфері командної інтеракції та успішністю в командній праці. Основна мета дослідження – зіставлення поведінкових стратегій побудови командних взаємин осіб із різним рівнем успішності в командній діяльності.

У результаті дослідження виокремлено низку стратегіально-ціннісних особливостей простору спільної діяльності, специфічних для осіб, які досягають успіху у командній праці. Зокрема, йдеться про стратегіальну насиченість подієвого простору, як наявність значної кількості способів реалізації власних цінностей та ціннісно-стратегіальну конгруентність, як змістовну відповідність цінностей і стратегій їх реалізації. За останнього діяльнісні цінності реалізуються засобами досягнення успіхів у діяльності, а стосункові – засобами спілкування та взаємодії.

За результатами статистичного аналізу встановлено значущий зв'язок між успішністю особистості в команді та ціннісно-стратегіальною конгруентністю її простору спільної діяльності, та обернено значущий зв'язок із стосунковою реалізацією діяльнісних та діяльнісною реалізацією моральнісних цінностей (таблиця. 1).

Таблиця 1

Зв'язок між успішністю особистості в командній діяльності, параметрами рольової компетентності та специфікою подієвого простору спільної діяльності (коефіцієнт кореляції Спірмена)

		Успішність у командній діяльності	Показник значущості зв'язку
Параметри рольової компетентності	Рольова варіативність	0,41	p<0,05
	Рольова гнучкість	0,50	p<0,05
	Рольова глибина	0,11	p>0,05
	Здатність до децентрації та прийняття ролей інших	0,61	p<0,05
Стратегіально-ціннісні особливості простору спільної діяльності	Ціннісно-стратегіальна конгруентність	0,59	p<0,05
	Діяльнісна реалізація моральнісних цінностей	-0,19	p>0,05
	Стосункова реалізація діяльнісних цінностей	-0,41	p<0,05
	Ціннісна насиченість подієвого простору	0,29	p>0,05
	Стратегіальна насиченість подієвого простору	0,48	p<0,05

Ідеться про те, що більшого успіху досягають особи, які обирають стратегії реалізації цінностей, адекватні їхньому змісту. Значущим є також зв'язок успішності зі стратегіальною та ціннісною насиченістю подієвого простору, що свідчить про переваги ціннісної варіативності та використання значної кількості стратегій. Щодо рольової компетентності, то більшого успіху в команді досягають ролегнучкі, варіативні та здатні до рольової децентрації особи. У командному контексті отримані дані інтерпретуються, як залежність успішності особистості в командній діяльності від її рольової компетентності, як поведінкової майстерності.

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.

Комплексна командотворча процедура «Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку» передбачає системну роботу у напрямках просвітництва на предмет ціннісно-рольової природи міжсуб'єктної інтеракції, аналізу імпліцитних теорій та поведінкових моделей командної інтеракції кожного з учасників тренінгу та реконструкції актуальної ціннісно-рольової взаємодії в команді, накреслення напрямів розвитку інтеракції у команді з відпрацюванням навичок ефективної взаємодії шляхом розвитку ціннісної складності та рольової компетентності кожного члена команди, а також сприяння їх ціннісній кон'юнкції та рольовій конвергенції. Експериментальний аналіз ефективності впровадження ціннісно-рольового тренінгу командного розвитку свідчить про статистично значиме зростання показників ціннісної складності та рольової компетентності у сфері командної взаємодії, а також індивідуальної успішності у командній праці учасників тренінгових груп.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоноване нове вирішення проблеми психології командотворення, що виявляється в розбудові ціннісно-рольового підходу в теорії та практиці командотворення – розробці ціннісно-рольової концепції формування та розвитку команд та створенні низки ціннісно-рольових командотворчих технологій.

Загальні висновки сформульовані на основі теоретико-емпіричного аналізу проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми.

1. У результаті категоріально-термінологічної реконструкції проблеми командотворення було визначено та операціоналізовано основні поняття, що входять до предметного поля дисертаційного дослідження. Зокрема, команда визначається, як мала група, що вирізняється позитивною синергією спільної

консолідованої праці, орієнтованої на розв'язок командних задач; взаємодія на предмет командної діяльності будується на засадах компетентності, рольової доцільності, а також взаємно-розподіленої відповідальності, міжособистісні взаємини є значимими, такими, що сприяють відчуттю психологічного комфорту і створюють можливості особистісного зростання. Під командотворенням розуміється процес конструктивних перетворень, який призводить до переходу групи на вищий щабель розвитку, на якому зростає ефективність командної діяльності. Аналіз існуючих моделей командотворення призвів до рефлексії двох тенденційно-відмінних у своїй методологічній основі підходів – «діяльніснотворчого», зорієнтованого на оптимізацію процесу командної праці, і «взаєминнотворчого», сфокусованого на налагодженні та розбудові конструктивних взаємин між членами команди, а також третього – інтеграційного за сутністю. Командотворення неможливе поза контекстом тієї діяльності, яка об'єднує групу, і для зростання продуктивності якої, власне, і створюється команда, однак і не може зводитись лише до перетворень у ній. Ефект командної праці – 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. Аналіз успішності особистості в командній взаємодії та параметрів її предикції вивів на проблематику ціннісно-рольової регуляції, за якої на перший план виходять суб'єктивна ціннісність діяльності та взаємин для людини, яка насамперед реалізується засобами рольової поведінки.

2. Теоретико-методологічне обґрунтування авторського підходу до проблем командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми призвело до розуміння простору командної інтеракції як специфічного середовища, що перебуває в неперервності свого інтерсуб'єктного творення та суб'єктного осмислення. Аналіз простору командної інтеракції з одного боку, передбачає його ціннісну реконструкцію в індивідуальній семантиці життєвого світу кожного з учасників, із іншого – вивчення соціально-психологічних ролей, як оприявлювачів життєвих цінностей. За таких поглядів кожна соціально-психологічна роль, яку проживає особистість як член команди, реалізує у взаєминах із колегами, керівництвом, актуалізує у своєму ставленні до діяльності, її стратегіях, має ціннісний зміст, безпосередньо пов'язаний із життєвим досвідом та включений до складної інтерпретаційно-ціннісної системи життєвого світу. Авторський 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. В її основі – розгляд простору командної інтеракції у структурі ціннісного (імплицитні теорії командних взаємин) та рольового (поведінкові моделі командних взаємин) компонентів, а також врахування функційної складової, як інтерпретаційно-ціннісної (суб'єктне осмислення командної інтеракції) та

презентаційно-рольової (інтерсуб'єктне творення командної інтеракції) регуляції взаємин. Оскільки інтеракція в командах є співтворчістю усіх учасників, то розгортається вона у суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає цілий ряд феноменів, пов'язаних із відмінностями у цінності взаємин та діяльності для людей, з їхньою рольовою компетентністю.

3. Рефлексивне дослідження цінностей осіб, які надають перевагу командній та індивідуальній праці, дозволило розкрити інтерпретаційно-ціннісну специфіку осмислення командних взаємин. Психосемантична модель рефлексивно-ціннісного простору осіб, які надають перевагу командній діяльності, є ортогональною за факторами «Цінність Я» та «Цінність Іншого», феноменологічно йдеться про перманентну необхідність рефлексії власної цінності в очах інших людей та цінності інших у власних очах. Ще однією характерною особливістю семантичного простору осіб, які надають перевагу праці у команді, є наявність інтеграційних суб'єктних цінностей, які одночасно високо оцінюються і як такі, що сприяють досягненню успіху в діяльностях, і як такі, що регулюють взаємини зі значимими особами. У ході порівняльного феноменологічно-класифікаційного аналізу було виокремлено низку рефлексивно-ціннісних феноменів, специфічних для свідомості учасників обох дослідницьких груп. Так, для осіб, які роблять вибір на користь командної праці, характерні стосунковість та стосункова ціннісність діяльнісного простору, його ціннісна однорідність та часова дискретність. Інтеракційний простір характеризується ціннісною центрованістю на взаєминах, однорідністю, контактністю, цінністю спілкування та емоційної підтримки. Простори є ціннісно зінтегрованими та збалансованими між собою. 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.

4. У ході психосемантичного аналізу ціннісно-рольового простору імпліцитних теорій командної інтеракції особистості було розбудовано їх структурно-змістову типологію. Тип імпліцитної теорії командної інтеракції кожної конкретної людини визначається на основі змістових доміант, що відбивають суб'єктивну цінність взаємин (домінативність, кооперативність, комунікативність, індивідуалістичність, альтруїстичність, фасилітативність, конкурентність, егоцентрованість, толерантність, нормативність, афіліативність) та діяльності (цілеорієнтованість, самодетермінаційність, демонстраційність, процесуальність, агентивність, колегіальність, компетентність, надійність) у команді та рівня ціннісної складності особистості у сфері командної інтеракції за параметрами диференційованості, артикульованості та ієрархічності. Між структурою та змістом імпліцитних теорій існують статистично значимі зв'язки: 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 багатовимірного сприймання діяльності – диференційовані. Складними в сенсі внутрішньої артикуляції ціннісних параметрів є ті імпліцитні теорії, в яких присутня необхідність поставити себе на місце іншої людини, знайти взаєморозуміння, вплинути на її настрій, працездатність, бажання спілкуватись і взаємодіяти. Шляхом аналізу інтерпросторовості командних взаємин було обрано реконструкцію та приведення до спільного знаменника імпліцитних теорій міжсуб'єктної інтеракції. Інструмент такого аналізу – ціннісно-рольова картографія, як процедура формування та розвитку команд, що дозволяє будувати модель ціннісно-рольової інтеракції в команді та окреслювати зони ціннісної кон'юнкції та диз'юнкції її членів.

5. Виявлено особливості стратегіальної реалізації цінностей спільної діяльності та взаємин, а також специфіку рольової компетентності у зв'язку з ціннісною складністю та успішністю особистості в командній діяльності. Так, особи, які досягають успіху у командній праці, мають стратегіально насичений простір подій спільної діяльності та демонструють змістовну відповідність цінностей і стратегій їх реалізації. Їх поведінці притаманна рольова варіативність, гнучкість і здатність до рольової децентрації і прийняття ролей інших. Також встановлено, що здатність до рольового переключення пов'язана із багатством поведінкових стратегій, а також із ціннісною орієнтацією на підтримку та розбудову взаємин із іншими людьми. Комплексна командотворча процедура «Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку» дає змогу здійснювати системну роботу у напрямках: просвітництва на предмет ціннісно-рольової природи міжсуб'єктної інтеракції, аналізу імпліцитних теорій та поведінкових моделей командної інтеракції учасників тренінгу та реконструкції актуальної ціннісно-рольової взаємодії в команді, накреслення напрямків розвитку інтеракції у команді з відпрацюванням навичок ефективної взаємодії шляхом розвитку ціннісної складності та рольової компетентності кожного члена команди, а також сприяння їх ціннісній кон'юнкції та рольовій конвергенції. Експериментальний аналіз ефективності впровадження ціннісно-рольового тренінгу командного розвитку свідчить про статистично значиме зростання показників ціннісної складності та рольової компетентності у сфері командної взаємодії, а також індивідуальної успішності у командній діяльності учасників тренінгових груп.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у розбудові концептуальної основи підходу та специфікації командотворчих технологій щодо роботи з командами з різних сфер та різною специфікою діяльності, а також у командах нового типу: віртуальних, проектних, інтердисциплінарних, волонтерських, кроскультурних. Також перспективним є лонгітюдний аналіз ціннісно-рольового розвитку міжсуб'єктної інтеракції в командах, виявлення закономірностей та регуляційних механізмів; дослідження специфіки ціннісно-рольової взаємодії членів команд різних поколінь та культур.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Монографія:

1. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / Вікторія Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.

Статті у наукових фахових виданнях, затверджених МОН України:

2. Горбунова В. В. Ціннісно-рольова картографія міжсуб'єктної інтеракції в командах / В. В. Горбунова // Психологічні перспективи. – 2014. – Випуск 24. – С. 55-65.
3. Горбунова В. В. Ціннісно-рольовий підхід у теорії та практиці командотворення / В. В. Горбунова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2014. – Вип. 34 (37). – С. 138-149.
4. Горбунова В. В. Формування команд засобами ціннісно-рольової картографії / В. В. Горбунова // Проблеми політичної психології : Зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К. : Міленіум, 2014. – Вип. 1 (15). – С. 247-257.
5. Горбунова В. В. Ціннісно-рольові засади особистісного успіху у командній діяльності / Вікторія Горбунова // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 3. – С. 19-24.
6. Горбунова В. В. Рефлексивний аналіз суб'єктно-ціннісної зумовленості сприймання інтеракції у командах / В. В. Горбунова // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т імені Григорія Сковороди». – Додаток 1 до Вип. 29, Том II : Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». – К. : Гнозис, 2013. – С. 20-27.
7. Горбунова В. В. Психодіагностика цінностей у практиці командотворення / В. В. Горбунова // Психологія особистості. – 2013. – №1. – С. 198-206.
8. Горбунова В. В. Ціннісна готовність до командної діяльності: досвід розробки психодіагностичного інструменту / В. В. Горбунова // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина української держави : зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К. : Толком, 2013. – Вип. 14. – С. 65-74.
9. Горбунова В. В. Вступ до проблеми командного розвитку / В. В. Горбунова // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Вип. 19. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2013. – С. 115-125.

10. Горбунова В. В. Поняття про команду: істотні ознаки та характеристики / Вікторія Горбунова // Соціальна психологія. – 2012. – № 1-2 (51). – С. 47-53
11. Горбунова В. В. Простір командної взаємодії: місце в життєвому світі особистості / В. В. Горбунова // Психологічні перспективи : науковий журнал / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології, Волинський нац. ун-т ім. Лесі Українки. – 2012. – Спеціальний випуск «Психологія професійної діяльності працівників соціальної сфери». – С. 5-12.
12. Горбунова В. В. Ціннісна природа міжсуб'єктної інтеракції в командах / Вікторія Горбунова // Соціальна психологія. – 2012. – № 3. – С. 91-100.
13. Горбунова В. В. Успішність у діяльності: проблема прогностичності психологічного аналізу / Вікторія Горбунова // Психологія та суспільство. – 2012. – № 4. – 103-109.
14. Горбунова В. В. Технології командотворення: коротка систематика та аналіз обмежень / В. В. Горбунова // Актуальні проблеми психології : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : Зб. наукових праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2012 – Т. 1. – Вип. 33. – С. 43-47.
15. Горбунова В. В. Ціннісно-рольова реконструкція особистісної проблематики / Вікторія Горбунова // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – №12. – С. 46-50.
16. Горбунова В. В. Міжсуб'єктні взаємини як ціннісно-рольова співтворчість / В. В. Горбунова // Актуальні проблеми психології : Проблеми психології творчості : Зб. наукових праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2012. — Т. 12. – Вип. 15. – Ч 1. – С. 88-96.
17. Горбунова В. В. Психологічні засади формування бізнес-команд на етапі професійного відбору / В. В. Горбунова // Психологічні перспективи : науковий журнал / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; Волинський нац. ун-т ім. Лесі Українки. – 2012. – Спеціальний випуск «Актуальні проблеми психології малих, середніх та великих груп» . – Т.1. – С. 215-221.
18. Горбунова В. В. Рефлексивно-ціннісні засади формування команд освітніх проєктів / В. В. Горбунова // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т імені Григорія Сковороди». – Додаток 1 до Вип. 27, Том ІХ (42) : Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К. : Гнозис, 2012. – С. 644-652.
19. Горбунова В. В. Прогностична ймовірність психологічного аналізу в просторі командних взаємин / В. В. Горбунова // Актуальні проблеми психології : Проблеми загальної та педагогічної психології : Зб. наукових праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2012. – Т. 14. – С. 49-57.
20. Горбунова В. В. Простір командної інтеракції: інтерсуб'єктне конструювання та суб'єктне осмислення / В. В. Горбунова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2012. – Вип. 31 (34). – С. 147–155.

21. Горбунова В. В. Методологічні засади соціально-психологічного дослідження міжсуб'єктної інтеракції в командах / В. В. Горбунова // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина української держави : зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К. : Золоті ворота, 2012. – Вип. 13. – С. 12-19.
22. Горбунова В. В. Спроба змістового аналізу поняття «добір персоналу» / В. В. Горбунова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2011. – Вип. 28 (31). – С. 171-176.

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:

23. Горбунова В. В. Успешность в командной деятельности: рефлексивно-ценностные характеристики / В. В. Горбунова // Психологический журнал. – 2014. – Т. 35. – № 2. – С. 33-44.
24. Горбунова В. В. Ценностно-ролевая реконструкция жизненного мира личности в практике психологической помощи / Виктория Горбунова // Консультативная психология и психотерапия. – 2013. – №4. – С. 133-143.
25. Горбунова В. В. Проблемы исследования имплицитных теорий / В.В. Горбунова // Вопросы психологии. – 2011. – №4. – С. 119-128.
26. Горбунова В. В. Этические дилеммы в психологической практике / В. В. Горбунова // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31. – № 4. – С. 113-119.

Опубліковані праці апробаційного характеру

27. Горбунова В. В. Пространство командной интеракции в зеркале идей А. В. Брушлинского / В. В. Горбунова // Идеи О. К. Тихомирова и А. В. Брушлинского и фундаментальные проблемы психологии : Материалы Всероссийской научной конференции (г. Москва, 30 мая-1 июня 2013 г.). – М. : МГУ, 2013. – С. 53-55.
28. Горбунова В. В. Ціннісно-рольова співтворчість міжсуб'єктних взаємин / Вікторія Горбунова // Матеріали VI Міжрегіонального семінару з впровадження програми ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості (м. Житомир, 15 травня 2013 року). – Житомир, 2013. – С. 17-19.
29. Горбунова В. В. Успішність особистості в командній діяльності: місце емоційного інтелекту серед параметрів аналізу / В. В. Горбунова // Інтелектуальна, академічна та творча обдарованість : Матеріали круглого столу (м. Київ, 20 січня 2012 р.). – К. : ТОВ "Інформаційні системи", 2012. – С. 31-37.
30. Горбунова В. В. Психологічне дослідження командних взаємин у парадигмальній перспективі / Вікторія Горбунова // “Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку” : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 10-12 жовтня 2012 р.) / Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2012. – С. 106-107.

31. Горбунова В. В. Особистісні цінності в командних взаєминах / Вікторія Горбунова // Психологія та педагогіка: сучасний гуманітарний вимір : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 липня 2012 р.). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2012. – С. 151-153.

Опубліковані праці, які додатково відображують наукові результати дисертації

32. Горбунова В. В. Навіщо потрібні та якими бувають команди / В. В. Горбунова // Власний бізнес. – 2012. – №1-2. – С. 47-48.
33. Горбунова В. В. Підводні камені командотворення / Вікторія Горбунова // Вестник тренера. – 2012. – № 7. – С. 6-7.
34. Горбунова В. В. Методологічні орієнтири проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми / В. В. Горбунова // Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніженський державний університет імені Миколи Гоголя). – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2012. – №3. – С. 14-17.
35. Горбунова В. В. Відбір кадрів в процесі формування політичних команд / В. В. Горбунова // Сучасна українська політика: політики і політологи про неї. – К. : Український центр політичного менеджменту, 2008. – Спецвипуск: Політичний менеджмент. – С. 210-215.

АНОТАЦІЇ

Горбунова В.В. Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – Київ, 2014.

У дисертації представлено основні положення ціннісно-рольового підходу до командотворення: запропоновано концепцію формування та розвитку команд, презентовано низку технологій командотворення. Міжсуб'єктна інтеракція у командах розглядається у неперервності свого інтерсуб'єктного творення та суб'єктного осмислення.

На основі дослідницьких даних встановлено специфічність ціннісної свідомості осіб, які надають перевагу командній та індивідуальній праці; побудовано типологію імпліцитних теорій командної інтеракції особистості; проаналізовано цінності спільної діяльності та стратегії їх реалізації особами, успішними в команді; встановлено зв'язок успішності особистості в командній діяльності з її рольовою компетентністю.

Ключові слова: команда, командотворення, командний розвиток, соціально-психологічні ролі, рольова компетентність, особистісні цінності, ціннісна складність, імпліцитні теорії, командна інтеракція, міжсуб'єктні взаємини.

Горбунова В.В. Психология командообразования: ценностно-ролевая парадигма. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт социальной и политической психологии НАПН Украины.– Киев, 2014.

В диссертации представлены основные положения ценностно-ролевого подхода к командообразованию: предложена концепция формирования и развития команд, а также ряд технологий командообразования. Межсубъектная интеракция в командах рассматривается в непрерывности своего интересубъектного создания и субъектного осмысления.

На основании исследовательских данных установлена специфичность ценностного сознания лиц, которые предпочитают командную и индивидуальную деятельность; построена типология имплицитных теорий командной интеракции личности; проанализированы ценности совместной деятельности и стратегии их реализации лицами, успешными в команде; установлена связь между успешностью личности в командной деятельности и ее ролевой компетентностью.

Ключевые слова: команда, командообразование, командное развитие, социально-психологические роли, ролевая компетентность, личностные ценности, ценностная сложность, имплицитные теории, командная интеракция, межсубъектные взаимоотношения.

Gorbunova V. V. Psychology of Teambuilding: value-role paradigm. – Manuscript.

The dissertation for the Doctor degree of Psychological Sciences in specialty 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – Institute of Social and Political Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2014.

There are two significant theses of the author's approach to team-building in the framework of value-role paradigm developed and presented in the dissertation: the value-role concept of team formation and development and a number of value-role technologies of team-building. The author's approach is based on the idea that inter-subject interaction within teams has the value regulation nature. Each member of team interaction is its co-creator at the same time. Values and the role repertoire are the main means of creation and unique in their origin, and with the help of them a person represents the content of his/her values to people.

Beyond its role, behavioral and available for observation existence, the space of team interaction is presented in the life-world structure of each team member phenomenologically and therefore, is inimitably valued. All events that take place in team relationships have different interpretations by teams creators in their life-worlds, and thus, events, differently perceived and evaluated, become a source for variety of values. Also, the role arsenal of each team member is unique. In that point the "role competence" seems as humans' ability to convey his/her own values across others. Thus, a person with a high level of role competence has richer role repertoire and is

able to be flexible in his/her behavior, to easier adapt to new situations, and to better understand what is behind the roles of others.

As a result, a number of studies have provided the data concerning the specificity of person's value consciousness who prefer team or individual engagement; have constructed a typology of implicit theories of team-interaction of an individual; have analyzed common work's values and strategies for their realization by persons who succeeded in team-work; have established the relation between the success in team-work and the person's role competence. Each of the studies was conducted to clarify the theoretical foundations of the approach and to develop a certain team-building tools on the basis of its data.

Reflexive-value phenomena associated with reflection of relationships and activities by persons who prefer a team or individual work - were the basis for standardized psychodiagnostic method "Values readiness for team-work". So, the evidences of relationship support, emotional support, and the communication process itself as well as the actual moment of life are the values acceptability for team-work. These features primarily related to the fact that individuals who prefer team work permanently reflects its own value in the eyes of others and weigh the value others for themselves. Also their reflection is characterized by the presence of integrative subjective values that have significant regulatory importance for success in activities and for building and maintaining relationships with significant others.

Value dominants of implicit theories of team interaction formed the base for evaluation grid, laid in the procedure of value-role mapping. Designed to create new teams, to select the participants to the existing teams and to harmonize the relationships within the teams, this partly standardized procedure allows to distinct the zones of value conjunction / disjunction of team members in perception of each other and the main team roles. Based on the finding common and different in value interpretation of team relationships disclose the reasons for likes and dislikes in a team, outline the ways to find the understanding and work out the means to harmonize value positions.

The crucial for the development of team-building techniques became results of the analysis of values and strategies of their implementation in the space of common activities, together with the data from previous studies. Thus, we have developed a whole set of techniques for analysis, modeling and facilitation of changes in implicit theories and behavioral models of person's team interaction. In particular, these are techniques of stimulation the strategic saturation and value-strategic congruence of the space of cooperative activities, techniques for development of role variability, role flexibility and ability to adopt the roles of others.

The main idea of value-role approach to team-building is to disclose the valuable content of team interaction space of each co-creator to others and to stimulate the role-competence behavior and thus, to promote the development of person's presentation skills in order to display effectively the valuable content of the consciousness.

Keywords: team, team-building, team development, social-psychological roles, role competence, personal values, value complexity, implicit theories, team interaction, interpersonal relationship.