

## **ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА**

на дисертацію Горбунової Вікторії Валеріївни  
«Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма»,  
представлену на здобуття наукового ступеня  
доктора психологічних наук за спеціальністю  
19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

У дисертаційній роботі досліджується проблема психології формування та розвитку команд, яка є безперечно актуальною для сучасного стану розвитку суспільства. Актуальність нових розробок у цій царині зумовлена певним протиріччям – активний розвиток (радше – запозичення) технологій, методик, тренінгових практик, супроводжується складнощами у розвитку (або запозиченні) їх теоретико-методологічного базису, і відтак – втратою багатьма практиками розуміння глибинної сутності командної праці. Робота В. В. Горбунової являє собою спробу зняти це протиріччя, додати до практики обґрунтовану теорію командотворення, і на цій основі розробити нову систему методологічно й теоретично вивіреної практики (і спроба ця є вдалою). Слід відмітити включення тематики дисертації як актуальної до державних наукових програм (зокрема, різні аспекти проблеми було включено до проектів, підтриманих Державним фондом фундаментальних досліджень, МОН України, грантом Президента України для молодих учених).

Чітке формулювання основних положень вступної частини свідчить про зрілість дослідницької стратегії, виваженість та узгодженість методологічних положень, покладених у її основу. Мета роботи формулюється авторкою як розбудова ціннісно-рольового підходу в теорії та практиці командотворення, і конкретизується у таких положеннях: розробка ціннісно-рольової концепції формування та розвитку команд (від теоретичного моделювання командної інтеракції до теоретико-емпіричної реконструкції ціннісно-рольової феноменології міжсуб'єктної взаємодії у командах), та розробка й впровадженні ціннісно-рольових технологій у практику командотворення.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає, передусім, у вдалій інтеграції ціннісного та рольового компонентів особистості, які розглядаються як елементи однієї інтеракційно-дискурсивної системи, та збереженні при цьому у фокусі уваги командотворчої проблематики у соціально-психологічній рамці. Зокрема, йдеться про виявлення у просторі міжсуб'єктної взаємодії у командах двох регуляційних блоків – інтрепретаційно-ціннісного та презентаційно-рольового, а також двох компонентів – ціннісного та рольового, втіленням яких є імпліцитні теорії та поведінкові моделі командної взаємодії. Цілком новими для соціальної психології є авторський підхід до моделювання ціннісно-рольової феноменології, яка ґрунтується на ідеях ціннісної кон'юнкції / диз'юнкції та рольової конвергентності / дивергентності, і має своїм результатом – виявлення системи рефлексивно-ціннісних феноменів, притаманних свідомості осіб, які надають перевагу командній діяльності: передусім, це діяльнісно-моральнісна поляризація та розщеплення моральнісних цінностей на «Цінність Я» та «Цінність Іншого». Серед ряду інших феноменів на особливу увагу заслуговують, у тому числі, у контексті подальшого їх вивчення, феномени стосунковості, ціннісної однорідності та часової дискретності діяльнісного простору, емоційної ціннісності та ціннісної процесуальності інтеракційного простору, а також феномен ціннісної збалансованості просторів. Ще одним вагомим науковим внеском вважаю розгляд проблематики стратегій реалізації цінностей, зокрема, привертає увагу виокремлення дисгармонійних стратегій – стосункової реалізації діяльнісних цінностей та діяльнісної реалізації стосункових цінностей.

Перший розділ дисертації присвячено категоріально-термінологічному аналізу проблеми. Авторкою вивчається як проблематика власне командотворення, так і особлива тема – успішність особистості у командній діяльності. Переконаливо доводиться правомірність вживання у психології терміну «команда» і дається його системне визначення. Ґрунтовно вивчається проблематика командотворення у соціально-психологічному

контексті, аналізуються роботи з означеної проблеми широкого кола зарубіжних і вітчизняних науковців, і, як результат, доводиться ефективність суб'єктно-орієнтованих та, особливо, інтегративних моделей, у яких існує розуміння командного розвитку як такого, що зумовлений міжособистісними взаєминами, специфікою цінностей людей, що входять до команди, а також контекстом діяльності, яка й об'єднує їх, формулюється ряд перспектив дослідження. Важливим вважаю вихід авторки на проблему ціннісно-сміслової регуляції при пошуку відповіді на питання про предикцію успішності у командній діяльності. Саме це дає їй змогу органічно перейти до звуження моделі й фокусування уваги на ціннісно-рольових механізмах командної інтеракції.

Безпосередньо розробленні методологічних засад авторського ціннісно-рольового підходу та теоретичній моделі присвячено другий розділ дисертації. У ньому презентовані авторські узагальнення, нове бачення проблеми, при цьому із збереженням «врощеності» у сучасну соціально-психологічну традицію. Розроблена модель містить чіткі методологічні орієнтири: осмислення проблеми командного розвитку через призму суб'єктоорієнтованих підходів; вивчення інтерсуб'єктності командних взаємин у соціальній та культурній, діалогічній зумовленості; аналіз простору командної інтеракції у його включеності до життєвого світу особистості. Наявність ґрунту у розробках В. В. Горбунової дає змогу, відштовхуючись від традицій, перейти до новаторства, а потому – вибудувати схему дослідження, реалізовану у наступних трьох розділах.

Третій розділ дисертації відкриває серію емпіричних досліджень та їх узагальнень у контексті авторського підходу. У цьому розділі основний акцент зроблено на вивченні проблеми ціннісних передумов готовності особистості до діяльності у команді. Розроблено структуру рефлексивно-ціннісного аналізу суб'єктного осмислення командних стосунків, виявлено ряд рефлексивно-ціннісних феноменів, властивих людям, як схиляються до праці у команді або до індивідуальної діяльності. Виокремлено

інтерпретаційно-ціннісні параметри осмислення командних стосунків. Окремо хочу зупинитися на вивченні дослідницею криз і розгляд їх у ціннісному вимірі. Авторка, спираючись на ідею ціннісних криз О. Л. Музики, виявляє діяльнісні та моральнісні ціннісні кризи, оперуючи такими їх маркерами, як: гіпотрофія чи атрофія діяльнісного простору, його ціннісний дефіцит, деактуалізація та ареалістичність; гіпотрофія інтеракційного простору, його ціннісний дефіцит, знецінення та надмірна ретроспективність. На основі зібраного масиву емпіричних даних авторка розробляє новий психодіагностичний інструментарій, який з одного боку, підсумовує й концентрує узагальнення третього розділу, а з іншого – робить їх доступними для практичного вжитку у командотворчих практиках.

Четвертий розділ дисертації розширює спектр досліджень від особистості у команді (третій розділ) до команди у особистісному вимірі. Йдеться про вивчення суб'єктивних імпліцитних теорій командної інтеракції та розробці на його основі іще одного інструменту, який має і наукове, й прикладне значення – ціннісно-рольових командних карт. Дослідниці вдається на основі чіткої й прозорої дослідницької структури та скрупульозного аналізу зібраних даних, розбудувати типологію імпліцитних теорій командних взаємин, вивчити їх структурні особливості та як результат – виокремити ціннісні параметри командотворення. Вони ж у свою чергу, лягли у основу процедури ціннісно-рольової картографії, яка дозволяє цілісно проявити приховані у командні ціннісні та рольові конфлікти, і що важливо – допомогти знайти шлях до їх подолання, до гармонізації взаємин у команді.

П'ятий розділ є наступним кроком у розширенні дослідницького поля роботи, у ньому в центрі уваги постає команда в цілому, і здійснюється перехід від ціннісно-рольової констатації до вивчення динамічних поведінкових явищ. Здійснюється ціннісно-рольовий аналіз індивідуальних поведінкових моделей міжсуб'єктних взаємин. Виявляються їх специфічні особливості, які проявляються у різного роду зсувах – стосункові-ціннісних,

діяльнісно-ціннісних, стосунково-стратегіальних, діяльнісно-стратегіальних, а також – ціннісно-стратегіальній конгруентності. Своєрідним підсумком проведеної роботи і розробка авторкою ціннісно-рольових засад командного розвитку у рамках дисертаційної парадигми, і вдала спроба їх реалізації у практиках командотворення, які описані у тексті дисертації й мають емпіричне підтвердження їх ефективності.

Висновки, які робить дисертантка, чітко сформульовані та переконливі. Вони синтезують всі основні результати дослідження, засвідчують виконання поставлених завдань та досягнення мети дослідження. В. В. Горбунова довела, що ціннісно-рольовий підхід до командного розвитку має право на існування, необхідність його є теоретично обґрунтованою, валідність – емпірично доведена, наукова новизна – чітко продемонстрована, а практичне значення – безперечне із огляду на розроблені інструменти, психодіагностичні і командотворчі.

За загальної позитивної оцінки дисертації, слід висловити окремі зауваження та побажання.

1. Визначаючи командотворення (с. 32 дисертації), авторка наголошує на тому, що це є процес, який призводить до переходу групи на вищий щабель розвитку, на якому, власне, і зростає ефективність командної діяльності. Попри це, за межами експлікації лишається саме розуміння цього «вищого щабля розвитку». Що саме є критеріями командності, які їхні граничні межі і чи існують вони, чи можна говорити про команди різних щаблів розвитку, що є індикаторами переходу зі щабля на щабель.

2. Незважаючи на ґрунтовний аналіз індивідуальних ціннісних сфер учасників дослідження, із поля аналізу випали цінності вищого рівня, і відтак робота набула морально-нейтрального забарвлення (незважаючи на наявність у визначення понять «особистісне зростання», «психологічний комфорт», с. 31 дисертації). Думаю, варто було б не нехтувати можливістю їх розгляду. Інакше питання про те, чи можна вважати командою кримінальні угруповання, лишається без відповіді.

3. У частині емпіричного дослідження, в якій здійснюється порівняння ціннісно-рольових характеристик осіб, які надають перевагу командній або індивідуальній праці (розділи III-IV), команди диференційовано за змістами діяльності, у той же час змісти роботи індивідуальних працівників – не розрізнені. Відтак, втрачено частину диференційних можливостей і ціннісно-рольової феноменології, і психодіагностичного інструментарію. Адже різні види індивідуальної праці теж накладають відбиток на цінності та ролі особистості.

4. У дисертації розробляється, на основі психосемантичних досліджень, типологія імпліцитних теорій командних взаємин (підрозділ 4.1. розділу 4). Вказано, що емпіричним шляхом вдалося виокремити 19 змістовно різних типів. У той же час, аналіз типології (табл. 4.2 дисертації, с. 194), показує, що можна виокремити мінімум 171 тип, а то й більше, враховуючи змістові комбінації. Відтак, ця типологія не є власне «типологією», оскільки не дозволяє реальність більшої розмірності компактифікувати й зменшити її розмірність на базі сутнісних ознак. Радше, мова може йтися не про типологізацію, а про «систему кодування» певних імпліцитних теорій, механізм присвоєння індивідуальній теорії певної назви.

5. Пов'язуючи ціннісно-стратегіальні характеристики особистості із рольовими параметрами та успішністю (розділ 5, підрозділ 5.1.), дослідниця використовує для аналізу лінійні коефіцієнти кореляції (Спірмена, Пірсона, залежно від розподілу даних та шкали виміру змінних), і одержує багато статистично незначущих показників. У такому випадку було би доцільно застосувати до даних регресійний аналіз, і спробувати виявити нелінійні зв'язки між ними – і тоді, відповідно, показники взаємозв'язків ймовірно були б значно вищими, а отримані залежності були б поштовхом до наступних дослідницьких кроків, пов'язаних із їхнім поясненням.

Указані зауваження та побажання не знижують наукового рівня дисертації. Здобувачка проявила самостійність у розробленні складної наукової проблеми, здійснила продуктивний теоретичний аналіз і отримала

вагомі наукові дані.

На підставі проведеного аналізу роботи можна стверджувати, що дисертація В. В. Горбунової є цілісним завершеним дослідженням, що має концептуальну новизну, теоретичне та практичне значення, містить результати, важливі як для науковців, так і для практиків. Як дисертація, так і автореферат, зміст якого ідентичний основним положенням дисертації, відповідають вимогам ДАК МОН України. Опубліковані наукові праці здобувачки повністю відображають основні положення дисертації. Це дає підстави для висновку про те, що Вікторія Валеріївна Горбунова заслуговує присудження наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент –  
доктор психологічних наук,  
професор, завідувач кафедри  
психології управління ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України

О. І. Бондарчук