

*Ключевые слова:* малая группа, групповая идентичность, идентичность группы, групповая динамика, социометрическая структура группы, ролевая идентичность, гендерная идентичность, доверие в группе, лояльность к группе.

### **Gornostay P. P. Group identity in small groups of educational environment**

The principles of group identity concerning small groups of educational environment are investigated in the article. The task to define specificity of small groups identity through specificity of relationship and group structure in small group is formulated. The small group is interpreted not only as social object, but also as the subject of social interaction and the carrier of “group identity”. Group dynamics is considered as a dynamic expression of group’s changes identity structure. The relation between group identity, group dynamics and sociometric group structure is analyzed. Patterns and models included to the theory of group identity in small groups are revealed. They are: cognitive and emotional components of group identity in small groups, where identity is considered as a dynamic system. Models of confidence and loyalty to the group become factors of successful development of the group. Models of role identity and gender identity explore partial forms of group identity in small groups. Group identity is considered in a context of concept group unconscious.

*Key words:* small group, group identity, identity of group, group dynamics, sociometric structure of group, role identity, gender identity, confidence in the group, loyalty to the group.

© Горноста́й П. П.

*В. В. Горбунова*

## **ЦІНІСНО-РОЛЬОВИЙ ПІДХІД У ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ КОМАНДОТВОРЕННЯ**

Представлено основні положення авторського ціннісно-рольового підходу в теорії та практиці командотворення, а також презентовано окремі технології формування та розвитку команд. У концептуальних засадах підходу обстоюється ціннісна регуляція міжсуб’єктних, рольових за своєю природою взаємин у командах, а також роль кожного з учасників командної взаємодії як її співтворця. Визначено основні засоби такого творення – унікальні і неповторні у своїй генезі життєві цінності та рольовий репертуар, за допомогою якого людина презентує іншим ціннісний зміст своєї свідомості. Представлено отримані в результаті низки досліджень дані щодо специфічності ціннісної свідомості осіб, які надають перевагу командній та індивідуальній праці; побудовано типологію імпліцитних теорій командної інтеракції особистості; проаналізовано цінності спільної діяльності та стратегії їх реалізації особами, успішними в командній діяльності; показано зв’язок успішності особистості в

команді з її рольовою компетентністю. На основі дослідницьких даних розроблено діагностичну методичку “Ціннісна готовність до командної діяльності”, процедуру формування та розвитку командних взаємин “Ціннісно-рольова картографія”, комплексну командотворчу процедуру “Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку”.

*Ключові слова:* ціннісно-рольовий підхід до командотворення, ціннісно-рольова інтеракція в командах, імпліцитні теорії командної інтеракції, рольова компетентність особистості, успішність особистості в командній діяльності.

*Проблема.* Психологічний супровід проблеми ефективності командної діяльності передбачає системно-організовану роботу з формування та розвитку команд. Загалом можна виокремити два тенденційно відмінних підходи до командотворення: “діяльнісно-творчий”, зорієнтований на оптимізацію самого процесу командної діяльності, і “взаєминотворчий”, сфокусований на налагодженні та розбудові конструктивних взаємин між членами команди. Звісно, командотворення неможливе поза контекстом тієї діяльності, що об’єднує групу і для зростання продуктивності якої, власне, і створюється команда, однак і не може зводитися до перетворень у ній. Адже позитивна синергія спільної діяльності, як основна ознака командності, є ефектом, виникненню та зростанню якого сприяє ціла низка умов, найперше пов’язаних із специфікою взаємин у командах.

Саме специфіка міжсуб’єктних взаємин у командах стала відправною точкою розроблення ціннісно-рольового підходу до проблеми командотворення, принципова відмінність якого полягає в зміщенні акцентів аналізу з командної взаємодії як такої на її суб’єктів, творців. Парадигмальні межі підходу задані суб’єктно зорієнтованими теоріями, в яких обстоюється ціннісна неповторність свідомості, а також рольовими теоріями особистості, що ставлять у центр аналізу неповторність рольового репертуару кожної людини та її прагнення до рольової самореалізації.

*Мета статті:* окреслити концептуальні засади та представити базові технології ціннісно-рольового підходу в психології командотворення.

Авторська розробка проблеми командотворення орієнтована на розбудову цілісного підходу з методологічно виваженим концептуальним базисом та валідизованим засобами теоретичного моделювання й емпіричної апробації інструментарієм [1–4]. Орієнтація на фундаментальність і технологічність є, за формулюванням М. М. Слюсаревського, необхідною умовою для інтеграції підходу в

проблематику соціальної психології як базової, фундаментальної дисципліни [5].

Ціннісно-рольовий підхід до командотворення містить ціннісно-рольову концепцію формування і розвитку команд та розроблені на її базі ціннісно-рольові технології командотворення (рис. 1). Методологічним ядром концепції є теоретична модель ціннісно-рольової інтеракції в командах, що наочно демонструє міжкомпонентну інтегративність, а також структурно-функційні зв'язки (рис. 2).

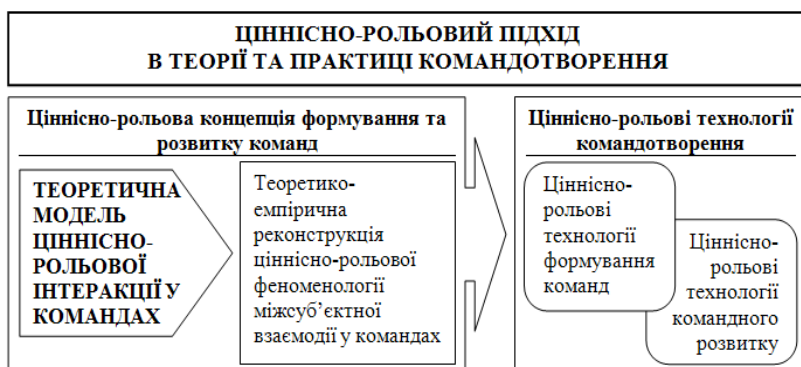


Рис. 1. Схематика ціннісно-рольового підходу в психології командотворення

У концепціях життєвого світу особистості наголошується щонайменше на двох його вимірах (площинах, просторах, аспектах, складових), що різняться за спрямованістю на себе чи інших людей, предмети та явища; інтерпретацією, осмисленням дійсності чи діяльнісних наслідків цих процесів. Про зовнішній і внутрішній аспекти життєвого світу розмірковує Ф. Ю. Василюк [6]; про зовнішню, віртуальну та внутрішню його складові – П. П. Горностай [7]; про внутрішній світ та зовнішні способи взаємин зі світом – Д. О. Леонтьєв [8]; про індивідний, особистісний і соціальний простори життєвого світу – Т. М. Титаренко [9]. Аналіз простору командної інтеракції в структурі життєвого світу людини приводить до рефлексії того, що, окрім внутрішньої, ціннісно-інтерпретаційної, складової, є і зовнішня – це власне конструювання, творення, вибудовування командних взаємин особистістю засобами рольової презентації ціннісних змістів своєї свідомості. Міркування про таку подвійність у структурі командної інтеракції виводить на її *ціннісний та рольовий компоненти*, акцент же на функційних відмінностях – на *інтерпретаційно-ціннісну та презентаційно-рольову регуляцію* командних взаємин. У

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

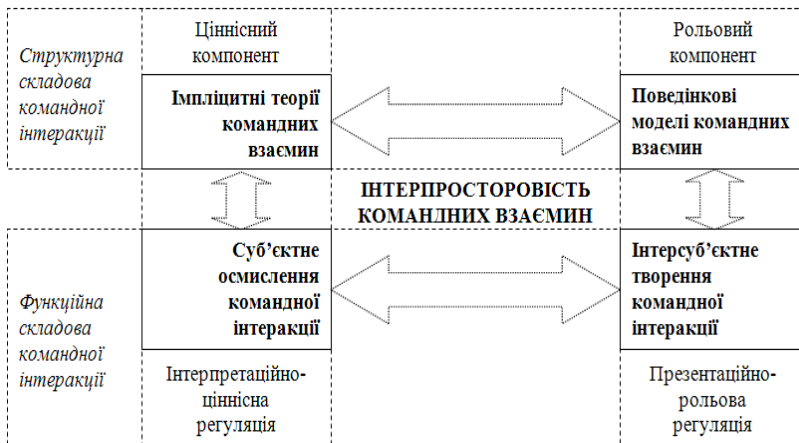


Рис. 2. Узагальнена графічна реконструкція теоретичної моделі ціннісно-рольової інтеракції в командах

Ціннісний компонент представлений і може бути досліджений через аналіз *імпліцитних теорій командних взаємин*, базова функція яких – ціннісно-інтерпретаційна регуляція взаємин, що реалізується насамперед у *суб'єктному осмисленні інтеракції в командах*. Рольовий компонент містить *поведінкові моделі командних взаємин*, що у своїй рольовій презентації беруть участь в *інтерсуб'єктному творенні командної інтеракції*. Ціннісний і рольовий компоненти взаємопов'язані у структурі командної інтеракції, так само як невіддільними є інтерпретаційно-ціннісна та презентаційно-рольова регуляція. У драматичній моделі життєвого світу особистості П. П. Горностая йдеться про його віртуальну складову, яку дослідник визначає як перехідну між зовнішнім і внутрішнім світом частину дійсності, яка існує завдяки нашій свідомості, але не в нашій уяві, а в міжособистісному інформаційному полі [7]. У нашій моделі цією складовою є *інтерпросторовість командних взаємин*, специфічне командне інтерпросторове середовище, що твориться та розгортається в життєвих світах учасників команди, де, власне, і формулюються ціннісні закони взаємин та розгортається командна інтеракція.

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

*інтерації*, пов'язані з відмінностями в ціннісності взаємин для людей та, власне, з їхньою рольовою сумісністю. Перманентна циклічна імплікація між суб'єктивним осмисленням взаємин у командах, утіленим в імпліцитних теоріях, та інтерсуб'єктивним творенням через рольову, поведінкову презентацію вимагає реконструкції інтеракційних феноменів у своєрідній двовимірності – ціннісному змісті та рольовій презентації. З огляду на те, що командні цінності творять власне учасники, то саме аналіз ціннісної кон'юнкції їхніх життєвих світів, зокрема ціннісної основи імпліцитних теорій командної інтеракції, а також дослідження сумісності поведінкових моделей командних взаємин є кроком у площину психологічного прогнозу.

У межах ціннісно-рольового підходу до командотворення розроблено низку системних інструментів (технологій), спрямованих на формування і розвиток команд: стандартизовану психодіагностичну методику “Ціннісна готовність до командної праці”; психосемантичну процедуру формування команд та гармонізації командних взаємин “Ціннісно-рольова картографія”; комплексну інтеракційно-рефлексивну командотворчу процедуру “Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку”. Розробленню та впровадженню кожної технології передувало емпіричне дослідження вихідної феноменології.

Основою шкал *методики “Ціннісна готовність до командної діяльності”* стали емпірично виявлені рефлексивні феномени, що стосуються особливостей діяльнісного й інтеракційного простору осіб, які надають перевагу командній (перша зі шкал у парі) та індивідуальній (друга зі шкал у парі) праці.

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

Вісім шкал діагностують суб'єктивну ціннісність діяльностей та взаємин. “Цінність підтримки стосунків” / “Цінність само детермінації” – шкали показові щодо того, що допомагає будувати, розвивати та

підтримувати взаємини, і того, що дає змогу залишатися відносно незалежним; “Цінність емоційної підтримки” / “Ціннісна егоцентрованість” – діагностують цінність фасилітації, прийняття, підтримки інших або орієнтацію на самостійну турботу про себе; “Цінність процесу спілкування” / “Цінність інших як взірців” – вказують на вагу взаємин як процесу розмов, буття поруч або процесу взаємин як такого, що слугує для набуття взірців, корисних у власному розвитку; “Цінність актуального моменту буття” / “Цінність вчинків” – шкали, діагностичні для цінності теперішнього, зануреності в нього або цінності для власного досвіду вчинків інших людей, їхніх помилок та досягнень.

Зазначимо, що результати методики можуть бути використані для аналізу ціннісних передумов успішності особистості в командній діяльності на момент дослідження, можливих складнощів у ній, а також задля надання рекомендацій щодо особливостей організації ціннісно прийнятної діяльності.

“Ціннісно-рольова картографія” як процедура формування команд та розвитку командних взаємин базується на психосемантичній реконструкції командної інтеракції в її ціннісно-рольовій сутності. Так, рольовий репертуар, уведений в оціночну матрицю (діагностичну основу процедури), розроблено на основі істотних ознак команди, а ціннісні конструкти уніфіковано в результаті аналізу ціннісних доміант змістових типів імпліцитних теорій. Загалом матриця містить 19 конструктів, за кількістю емпірично виокремлених типів ціннісних доміант, 11 з яких описують суб’єктивну ціннісність взаємин у команді, 8 – ціннісність самої командної праці.

Так, домінативний тип свідчить про ціннісність у взаєминах першості, лідерства, головування, пріоритетності свого голосу у прийнятті рішень та, власне, домінування над іншими. Кооперативний тип імпліцитних теорій пов’язаний із важливістю співпраці, взаємповаги, довіри, співвіднесення власних потреб із прагненнями інших, пошуком компромісних рішень. Конкурентний тип передбачає суб’єктивну значущість суперництва, можливості довести свою правоту в спосіб змагання, подекуди протиборства, власне спортивного, змагальницького характеру взаємин. Для альтруїстичного типу характерна побудова стосунків із піклуванням про добробут та комфорт інших людей, турбота про задоволення їхніх потреб, подекуди за рахунок обмеження власних інтересів. Егоцентрований тип імпліцитних теорій, навпаки, пов’язаний із важливістю турботи про себе, першості власних потреб та інтересів; взаємини сприймаються як такі, в яких важливо брати, отримувати, думати та робити все задля власного інтересу. Фасилітативний тип свідчить про вагомість власної ролі як

натхненника інших, джерела гарного настрою; ідеться також про здатність бути прикладом, допомагати в побудові взаємин та всіляко сприяти продуктивності діяльності колег. Комунікативний тип передбачає ціннісність самого процесу спілкування, переважно неформального; на перший план виводяться товариськість, дружба, приятелювання, уміння відволікатися від нормативних ролей та обов'язків, проводити час у розмовах, знімаючи в такий спосіб робочу напругу. Індивідуалістичними називаються імпліцитні теорії, в яких обстоюється ціннісність усамітнення, оберігання власних меж, розділення професійного і особистого, неприйняття втручання в позакомандне життя. Толерантним названо тип, за якого ціннісно важливим є терпимість до дій та вчинків інших, орієнтація на підтримку безконфліктних взаємин, обережність у критиці і конструктивність зворотного зв'язку. Нормативний тип імпліцитних теорій свідчить про значущість морально-етичних норм спілкування та взаємин у їхньому нормативно-рольовому вияві; ідеться про примат формальних правил спілкування без “переходу на особистість” – ввічливості, неконфліктності, тактовності тощо. Для останнього з виокремлених стосункових типів імпліцитних теорій командних взаємин, афіліативного, характерним є прагнення до схвалення, що проявляється в орієнтації на думку інших, визнанні їхньої авторитетності, конформності.

Щодо типів, які описують цінність діяльності, то цілеорієнтований вказує на суб'єктивну значущість результатів праці, націленість та спрямування всіх зусиль на їх досягнення. Процесуальний тип охоплює імпліцитні теорії із цінністю процесу діяльності; ідеться про здатність отримувати задоволення від процесуальних дій та операцій, занурюватись у працю, жити нею. Агентивність імпліцитних теорій свідчить про важливість відчувати себе агентом впливу людиною, від якої залежить процес і результат діяльності, такою, що тримає руку на її пульсі. Самодетермінаційність – про важливість самостійного прийняття рішень на різних етапах діяльності, можливість самому планувати її процес, зважувати досягнуте, вносити елементи творчості. Колегіальний тип вказує на цінність спільної праці в сенсі відчуття плеча, потреби в обговореннях, зважуванні, дискусіях, зворотному зв'язку, подекуди критиці. Демонстраційний тип передбачає ціннісність вираження Я в діяльності; ідеться про важливість публічності в праці, демонстрації її результатів та досягнень. Компетентнісним названо тип, за якого ціннісна першість належить професійності, прагненню вчитися та підвищувати свій фаховий рівень. Надійнісний тип наголошує на цінності відповідального ставлення до діяльності, яка має здійснюватися ґрунтовно, надійно і без зайвого ризику.

Зауважимо, що ціннісно-рольові карти є лише своєрідними моделями групової інтеракції. Базуючись на реальних оцінках та відбиваючи окремі закономірності сприйняття та інтерпретації командних взаємин, вони все ж таки значно спрощують феномени, які моделюють. Так, у ціннісно-рольових картах відбито лише статичку суб'єктивного осмислення командної інтеракції; ідеться про певний момент у сприйнятті одне одного, якому могли передувати події, що зрушили симпатії або антипатії в той чи той бік. До того ж у переліку ціннісних конструктів зауважено лише узагальнені змістові доміанти міжособистого сприймання, що можуть не вичерпувати всіх його нюансів. Отже, за потреби процедура може бути модифікована в переліку ціннісних конструктів або рольового списку.

У комплексну командотворчу процедуру *“Ціннісно-рольовий тренінг командного розвитку”* заведено систему технік аналізу, моделювання та трансформації ціннісно-рольової інтеракції в командах, розроблену на базі попередньо згаданих досліджень, а також аналізу індивідуальних поведінкових моделей командної інтеракції. У результаті останнього дослідження було виявлено значущий зв'язок між успішністю людини в команді та ціннісною і стратегіальною насиченістю подієвого простору спільної діяльності, його стратегіально-ціннісною конгруентністю, а також такими показниками рольової компетентності, як рольова варіативність, гнучкість та здатність до рольової децентрації й прийняття ролей інших.

Теоретичний аналіз командної інтеракції та результати її емпіричного дослідження лягли в основу системи командотворчих технік, спеціалізованих щодо роботи з імпліцитними теоріями, поведінковими моделями та, власне, процесом інтеракції в командах. Упровадження технік регулюється низкою методологічних, методичних та організаційних принципів, покликаних окреслити теоретичні і технологічні межі та забезпечити внутрішній контроль якості командотворчих інтервенцій

Методологічні принципи є регуляційними щодо теоретичних засад командотворчих технологій; вони вказують на основні напрямки інтервенцій у сфері командного розвитку. Принцип ціннісного змісту окреслює одну зі сфер застосування командотворчих технологій, якою є імпліцитні теорії командної інтеракції кожного з учасників у їхньому ціннісному змісті; ідеться про систему уявлень, що лежить в основі регуляції поведінки, вибору стратегій взаємодії та побудови взаємин з колегами по команді. Принцип ціннісної складності вказує на потребу помістити у фокус командотворення багатомірність, системність та ієрархізованість імпліцитних уявлень про командну інтеракцію її учасників. Принцип стратегіальності зосереджує командотворчі



інтервенції на поведінкових стратегіях реалізації цінностей спільної діяльності – тих конкретних способів досягнення бажаного, до яких вдаються учасники команд у ході взаємодії на предмет командної діяльності. Принцип ролєвої компетентності спрямовує практику командотворення на здатність особистості ефективно вирішувати завдання, пов'язані з ролєвою взаємодією в командах, бути варіативним, гнучким, чутливим до ролей інших та власних ролєвих переживань. Принцип ціннісної кон'юнкції відбиває необхідність пошуку ціннісно близьких способів інтепретації подій командної взаємодії її учасниками. Принцип ролєвої конвергенції центрує командотворчі заходи на ролєвій взаємодоповнюваності, пошуку способів оптимізації ролєвої взаємодії в командах.

Методичні принципи регулюють процес застосування командотворчих технік. Принцип експлікації імпліцитного змісту спонукає до застосування технік, зорієнтованих на оприявлення змісту імпліцитних теорій командної інтерації її учасників. Принцип ціннісної ємності ролей передбачає використання технік, основна мета яких – формування уявлень про суб'єктивну своєрідність та неповторність ціннісного змісту командних ролей для кожного учасника команди. Принцип полідетермінованості орієнтує на застосування технік, які сприяють усвідомленню неможливості жорсткої каузальної інтепретації поведінки в командній взаємодії. Принцип кроскультурності передбачає звернення до технік, що сприяють усвідомленню та розвитку власних стратегій реалізації цінностей командної діяльності в зіставленні зі стратегіями інших людей. Принцип креативності скеровує командотворчі інтервенції у бік активного пошуку нових способів ролєвої взаємодії в команді, розвитку ролєвої компетентності. Принцип спонтанності орієнтує на застосування технік, що сприяють активному експериментуванню в спеціально організованій взаємодії, пом'якшення стереотипних форм ролєвої поведінки. Принцип інтераційності спрямовує командотворчі інтервенції в річище безпосередньої взаємодії, діяльності тут-і-зараз, аналізу актуальних та пошуку нових стратегій командної інтерації для кожного з її учасників. Принцип діалогічності передбачає безпосереднє звернення до технік зі зворотним зв'язком дискусійного, діалогічного, полілогічного характеру, таких, що сприяють відкритому обговоренню і взаємоузгодженню позицій. Принцип толерантності передбачає створення умов для прийняття та поваги до думки опонентів, орієнтацію на пошук конструктивних рішень.

Організаційні принципи покликані регулювати сам процес організації взаємодії з метою командного розвитку. Принцип індивідуальної рефлексії звертає увагу на стимуляцію процесів індивідуального усвідомлення та аналізу механізмів, що регулюють командну

інтерацію. Принцип групової рефлексії передбачає орієнтацію на розвиток процесів рефлексії щодо командної взаємодії у спільному колі, спілкуванні, обговоренні, дискусії. Принцип інтеракційної рефлексії зорієнтовує використання реальної інтеракції як основи для індивідуальної та групової рефлексії.

*Висновки.* Ціннісно-рольовий підхід до командотворення базується на ціннісно-рольовій концепції формування і розвитку команд та розроблених на її основі ціннісно-рольових технологіях командотворення. Методологічним ядром концепції є теоретична модель ціннісно-рольової інтеракції в командах. З огляду на те, що командна інтеракція є співтворчістю всіх її учасників, то розгортається вона в суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає ціла низка феноменів, пов'язаних із відмінностями в ціннісності взаємин для людей та, власне, з їхньою рольовою сумісністю. Враховуючи те, що командні цінності творять самі учасники, саме аналіз ціннісної кон'юнкції їхніх життєвих світів, зокрема ціннісної основи імпліцитних теорій командної інтеракції, а також дослідження сумісності ціннісно-рольових моделей командних взаємин є основою розроблення та впровадження командотворчих технологій.

### *Література*

1. Горбунова В. В. Методологічні орієнтири проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми / В. В. Горбунова // Наукові записки. Психолого-педагогічні науки: зб. наук. праць / Ніжин. держ. ун-т імені Миколи Гоголя. – Ніжин, 2012. – № 3. – С. 14–17.
2. 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. – К. : Золоті ворота, 2012. – Вип. 13. – С. 12–19.
3. 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. – К. : Міленіум, 2012. – Вип. 31(34). – С. 147–155.
4. Горбунова В. В. Успешность в командной деятельности: рефлексивно-ценностные характеристики / В. В. Горбунова // Психологический журнал. – 2014. – Т. 35, № 2. – С. 33–44.
5. Слюсаревський М. М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і стратегія розвитку / М. М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К. : Міленіум, 2008. – Вип. 19(22). – С. 3–23.
6. Василюк Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Ф. Е. Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.

7. Горностай П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.
9. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 373 с.

### Reference

1. Gorbunova, V. V. (2012). Metodolohichni oryentyry problemy komandtvorennia v mezhakh tsinnisno-roliovoi paradygmy [Methodological benchmarks of team-building problems in frame of value-role paradigm]. *Naukovi zapysky. Psykholoho-pedahohichni nauky (Nizhynskiy derzhavnyi universytet imeni Mykoly Hoholia)* [Scientific notes. Psychological and Pedagogical Sciences (Nizhyn State University named after Mykola Gogol)], 3, 14–17 (ukr).
2. Gorbunova, V. V. (2012). Metodolohichni zasady sotsialno-psykholohichnoho doslidzhennia mizhsbyektnoi interaktsii v komandax [Methodological basis of social-psychological research of intersubject team interaction]. *Problemy politychnoi psykholohii ta yii rol u stanovlenni hromadianyna Ukrainkoi derzhavy* [Problems of political psychology and its role in the formation of the citizen of the Ukrainian state], 13, 12–19 (ukr).
3. Gorbunova, V. V. (2012). Prostir komandnoi interaktsii: intersubiektnne konstruiuvannya ta subiektnne osmyslennia [The space of team interaction: intersubjective construction and subjective interpretation]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii* [Scientific studies of social and political psychology], 31(34), 147–155 (ukr).
4. Gorbunova, V. V. (2014). Uspeshnost v komandnoy deyatel'nosti: refleksivno-tsennochnyye harakteristiki [Success of team activity: reflexive-value characteristics]. *Psichologicheskyy zhurnal* [Psychological Journal], Vol. 35, no. 2, 33–44 (rus).
5. Sliusarevskiy, M. M. (2008). Sotsialna psykholohiia yak nauka: kontseptualni zasady, stan i stratehiia rozvytku [Social psychology as a science: conceptual basis, state and strategy of development]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii* [Scientific studies of social and political psychology], 19(22), 3–23 (ukr).
6. Vasilyuk, F. E. (1984). *Psikhologiya perezhivaniya: analiz preodoleniya kriticheskikh situatsiy* [Psychology of experiences: analysis of overcoming of critical situation]. Moscow: Publ. of Moscow State University (rus).
7. Gornostay, P. P. (2007). *Lichnost' i rol: rolevoy podhod v sotsialnoy psikhologii lichnosti* [Personality and role: role approach in social psychology of personality]. Kyiv: Interpress Publ. (rus).
8. Leont'ev, D. A. (2003). *Psikhologiya smysla. Priroda, stroenie i dinamika smyslovooy realnosti* [Psychology of sense. Nature, composition and dynamics of sense reality]. Moscow: Smysl Publ. (rus).
9. Tytarenko, T. M. (2003). *Zhyttievyyi svit osobystosti: u mezhakh i za mezhamy budennosti* [Life-world of personality: within and beyond ordinary]. Kyiv: Lybid' Publ. (ukr).

**Горбунова В. В. Ценностно-ролевой подход в теории и практике командообразования**

Представлены основные положения авторского ценностно-ролевого подхода в теории и практике командообразования, а также презентированы отдельные технологии формирования и развития команд. В концептуальных принципах подхода отстаивается ценностная регуляция межсубъектных, ролевых по своей природе отношений в командах, а также роль каждого из участников командного взаимодействия как его сотворца. Определены основные средства такого творения – уникальные и неповторимые в своем генезисе жизненные ценности и ролевой репертуар, с помощью которого человек представляет другим ценностное содержание своего сознания. Представлены полученные в результате ряда исследований данные о специфичности ценностного сознания лиц, предпочитающих командную и индивидуальную деятельность; построено типологию имплицитных теорий командной интеракции личности; проанализированы ценности совместной деятельности и стратегии их реализации лицами, успешными в командной деятельности; показана взаимосвязь успешности личности в команде с ее ролевой компетентностью. На основе исследовательских данных разработаны диагностическая методика “Ценностная готовность к командной деятельности”, процедура формирования и развития командных взаимоотношений “Ценностно-ролевая картография”, комплексная командотворческая процедура “Ценностно-ролевой тренинг командного развития”.

*Ключевые слова:* ценностно-ролевой подход к командообразованию, ценностно-ролевая интеракция в командах, имплицитные теории командной интеракции, ролевая компетентность личности, успешность личности в командной деятельности.

**Gorbunova V. V. Value-role approach to the theory and practice of teambuilding**

The main aspects of value-role approach to the theory and practice of teambuilding are presented. Also the technologies of formation and development of team are demonstrated. It is asserted that team inter-subject relations are regulated by values and have role nature. Every member of team interaction is its co-creator are the same time. Main means of such creation are life-values and role repertoire, which are unique and inimitable in their genesis. By their help a person presents value content of his/her consciousness to others. Results of a number of studies in which specificity of value conscience of individuals who prefer team or individual work are presented; typology of implicit theories of team interaction is created; values of joint activity and strategies of its realization by individuals who succeed in team work are analysed. Connection between success of a person in a team and personal role competence is shown. Diagnostic technique “Value readiness for team work”, procedure of forming and development of team interaction “Value-role mapping”, complex team-building procedure “Value-role training of team development” were created on the basis of research data.

*Key words:* value-role approach to teambuilding, value-role team interaction, implicit theories of team interaction, role competence of personality, success of person in teamwork.

© Горбунова В. В.

*О. М. Кочубейник*

## СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ: СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ КОМУНІКАТИВНОСТІ

Статтю присвячено аналізу соціального діалогу як інструменту налагодження соціальних відносин у функціонально диференційованому суспільстві. Показано, що визначальною рисою такого суспільства є відмова від надлишкової універсальності і взаємозамінності його одиниць. Відповідно соціальний діалог у функціонально диференційованому суспільстві визначено як комунікативний процес, у якому беруть участь представники різних секторів суспільства, завдяки чому відкриваються можливості аналізу різних ефектів суспільного життя (координація соціальних відносин, взаємодія соціальних груп, узгодження смислових кодів цієї взаємодії, зіставлення соціальних цінностей тощо). Наголошено, що успішність соціального діалогу перебуває в тісному зв'язку зі ступенем комунікативності публічної сфери суспільства, ефективність якої забезпечується двома ресурсами: 1) комунікативністю текстуальних конструкцій, що виконують функцію конструювання смислів та репрезентують контент, у якому відбувається конструювання соціальної проблеми; 2) комунікативністю намірів учасників соціального діалогу, тобто спрямованістю на порозуміння, пошук конвенцій. Найважливішим соціально-психологічним ефектом соціального діалогу як конвенційного комунікативного процесу названо досягнення солідарності та довіри між його учасниками.

*Ключові слова:* функціонально диференційоване суспільство, комунікативний процес, глобалізація, комунікативна стратегія, соціальна проблема.

*Проблема.* Поняття соціального діалогу в Україні розглядають переважно в контексті відносин роботодавців і працівників з акцентуванням того положення, що стан та перспективи соціального розвитку суспільства залежать насамперед від характеру цих відносин. Тому чимала кількість публікацій тлумачить соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень у сфері праці та соціально-трудових відносин між суб'єктами, що представляють інтереси сторін – працівників, роботодавців та держави. Точкою відліку таких