

УДК 159.9:316.61

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ПРОБЛЕМИ КОМАНДОТВОРЕННЯ В МЕЖАХ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОЇ ПАРАДИГМИ

Горбунова В.В.

“Практика випереджає теорію” – це твердження є слушним і у випадку розвитку проблеми командотворення. І хоча активне впровадження різного роду технологій, з одного боку, є стимулом для наукового розвитку проблеми; з іншого – тягне за собою методологічні ризики, насамперед безсистемного еkleктизму. В статті представлено авторський погляд щодо методологічних орієнтирів проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми: наводиться короткий методологічний підсумок концептуалізації проблеми та окремі результати її теоретичного моделювання, накреслюються перспективи емпіричного дослідження.

Ключові слова: команда, командотворення, ціннісно-рольова парадигма, простір командної інтеракції.

“Практика опережает теорию” – это утверждение справедливо и в отношении развития проблемы командообразования. Активное внедрение разного рода технологий, с одной стороны, является стимулом для научного развития проблемы, с другой – влечет за собой методологические риски, прежде всего, бессистемного еkleктизма. В статье представлен авторский взгляд на методологические ориентиры проблемы командообразования в ценностно-ролевой парадигме: приводится краткий итог концептуализации проблемы, а также отдельные результаты ее теоретического моделирования, намечаются перспективы эмпирического исследования.

Ключевые слова: команда, командообразование, ценностно-ролевая парадигма, пространство командной интеракции.

“Practice is ahead of theory” – this statement is also true in the context of research into the teambuilding problem. Though active implementation of various technologies, on the one hand, is a stimulus for scientific development of the problem, on the other hand, it entails methodological risks of unsystematic eklecticism. The article sets forth the author’s view on the methodological guidelines in teambuilding within the framework of the value-role paradigm: a brief methodological summary of conceptualization of the problem and selected results of its theoretical modeling are presented; prospects for empirical research are outlined.

Key words: team, teambuilding, value-role paradigm, team interaction space.

Постановка проблеми. Створення умов необхідних для гармонізації командної діяльності та взаємин, зміст процедур, етапність, механізми їх впровадження, – все це об’єднується у специфічні інструменти – технології командотворення. Їх арсенал вражає різноманітністю: від серйозних програм зі стратегічного планування командного розвитку, діагностично-тренінгових проєктів до квестів, естафет, мотузчаних, рафтинг-курсів та інших ігор на дозвіллі з більшою чи меншою долею екстриму.

На жаль, окрім дієвих, науково обґрунтованих та методично адекватних є й інші розробки? які, хоч і гарно презентовані, однак мають низку зауваг щодо своєї валідності. Так, по-перше, більшість популярних технологій формування та розвитку команд є запозиченими з-за кордону, що тягне за собою певні культурно-адаптаційні ризики; по-друге – орієнтовані переважно на бізнес-сегмент, через що лишаються поза увагою команди з інших сфер; по-третє – розроблені на засадах відповідності команди певному зразку, ідеальній моделі, через

що здійснюється своєрідна підгонка і, якщо хтось не відповідає заданим стандартам – ризикує втратити місце в команді. Згаданий підхід має ряд переваг, серед яких універсальність, стандартизованість процедур, їх відносна оперативність, однак є й істотні ризики, зв'язані переважно із недостатністю методологічної рефлексії.

Аналізуючи проблеми розвитку соціальної психології як базової, фундаментальної дисципліни М.М.Слюсаревський вказує на брак, з одного боку, фундаментальності, з іншого – технологічності: “І друге, безперечно, впливає з першого, адже саме пізнання фундаментальних закономірностей досліджуваних явищ, побудова їх теоретичних моделей уможливають розроблення відповідних технологій” [1, с. 22]. Саме тому авторська розробка проблеми командотворення орієнтована на розбудову цілісного підходу із методологічно виваженим концептуальним базисом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У ряді сучасних, зокрема вітчизняних, розробок у сфері командного розвитку (теоріях соціальної психології організації В.П.Казміренко [6], психологічного забезпечення управління організаціями Л.М.Карамушки [7], рефлексивного управління організаціями М.І.Найдьонова [8], колективної суб'єктності управлінських команд В.В.Третяченко [11]), – вказується на важливість урахування феноменів зв'язаних із унікальністю життєвого світу, досвіду кожного із членів команди, і як наслідок, їхньої суб'єктності, цінностей, поведінкових стратегій.

Авторський підхід розробляється у межах ціннісно-рольової парадигми, основу якої складають суб'єкто-центровані теорії та концепції, в яких обстоюється ціннісна унікальність людської природи, а також рольові теорії особистості, що в центр аналізу ставлять унікальність рольового репертуару кожної людини, її прагнення до рольової самореалізації.

Наведемо короткий методологічний підсумок концептуалізації проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми:

1. Проблема формування та розвитку команд переосмислюється через призму суб'єктоорієнтованих підходів до вивчення психічних явищ. Так, методологічні засади, закладені С.Л.Рубінштейном, К.О.Абульхановою-Славською, Б.Г.Ананьєвим, Л.І.Анциферовою, Г.С.Костюком, та розвинуті у дослідженнях суб'єктності В.А.Петровським, В.А.Роменцем, В.О.Татенком, реалізуються у зміщенні акцентів психологічного аналізу в процедурах командотворення з “колективності” (пошуку та підбору співробітників, що наближаються до певної ідеальної моделі команди) до “суб'єктності” (вивчення того, за яких особливостей спілкування та взаємодії людина може реалізувати власну суб'єктність у команді).

2. Інтерсуб'єктність командних взаємин у своїй соціальній, культурній, діалогічній зумовленості вивчається з огляду на філософські погляди М.М.Бахтіна, М.Бубера, В.Гумбольдта, Ю.М.Лотмана, Дж.Міда, розвинуті у психологічних теоріях надіндивідуальних, соціально, культурно, історично зумовлених форм психіки (Л.С.Виготський, О.М.Леонтьєв, С.Московічі) та концепціях, що окрім індивідуальної, обстоюють колективну суб'єктність (А.В.Брушлінський, В.О.Васютинський, А.Л. Журавльов, В.В.Третяченко,

Н.В.Хазратова). У ході аналізу вважається на тенденції постнекласичної психології (К.Джерджен, Т.М.Титаренко, Н.В.Чепелева), з чіткої позиції командна інтеракція аналізується як така, що постійно та неперервно суб'єктно-осмислюється та інтерсуб'єктно твориться.

3. Простір командої інтеракції аналізується у своїй включеності у життєвий світ особистості (Е.Гуссерль, Л.Бінсвангер, Ф.Ю.Василюк, Д.О.Леонтьєв, Т.М.Титаренко) та зумовленості індивідуальним досвідом стосунків та діяльності, зокрема творчої (О.М.Лактіонов, І.П.Манюха, В.О.Моляко), що здобувається особистістю в ході неповторного життєвого шляху (Ш.Бюллер, Є.І.Головаха, О.О.Кронік, Н.А.Логінова).

4. Вихідними у розробці уявлень про ціннісну природу інтеракції в команді стали основні положення теорій, що спираються на концептуальні ідеї Л.С.Виготського та О.М.Леонтьєва щодо природи людської свідомості, її значеннєвої, ціннісно-сислової структури (О.Г.Асмолов, Б.С.Братусь, З.С.Карпенко, О.М.Лактіонов, Д.О.Леонтьєв, О.Л.Музика).

5. Теоретичне моделювання ціннісно-рольової інтеракції у командах здійснюється на базі рольової теорії особистості П.П.Горностая, зокрема, розвиваються ідеї щодо ціннісно-сислових ролей, драматургічно-рольова модель життєвого світу та модель рольової взаємодії. Також здійснюється апеляція до тих рольових теорій, у яких рефлексується суб'єктно-ціннісна сутність рольової поведінки людини (Е.Берна, Дж.Келлі, Я.Л.Морено).

Стаття ставить на меті окреслення методологічних орієнтирів розробки проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми.

Виклад основного матеріалу. У ході теоретичного аналізу сутнісних ознак, що використовуються на позначення різних типів малих груп, було виокремлено три критеріально відмінних групи характеристик: характеристики діяльності та ставлення до неї; а також характеристики нормативно-рольової та ціннісно-рольової взаємодії [1]. З огляду на здійснений аналіз, 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 значущими, такими, що сприяють відчуттю психологічного комфорту і створюють можливості особистісного зростання. Саме остання група характеристик є вихідною, джерельною, такою, що має братися в фокус процедур та технологій орієнтованих на формування та розвиток команд.

Аналіз існуючих моделей командотворення призвів до рефлексії двох тенденційно-відмінних у своїй методологічній основі підходів – діяльнісно та суб'єкто орієнтованого, а також третього – інтеграційного за своєю сутністю [3]. Закцентуємо увагу на тому, що моделі включені до першого підходу є не стільки командотворчими, в сенсі сприяння розвитку груп до рівня команд, скільки “діяльнісно творчими”, орієнтованими на оптимізацію, технологізацію процесу діяльності. Моделі ж, що входять до суб'єктно орієнтованого та інтегративного підходів, – базуються на даних про зумовленість командного розвитку міжособистісними взаєминами, специфікою потреб,

очікувань і цінностей осіб, що їх творять. Підсумок аналізу – командотворення не можливе поза контекстом тієї діяльності, що об'єднує групу і для зростання продуктивності якої власне і створюється команда, однак і не може зводитись до перетворень у ній. Позитивна синергія спільної діяльності є ефектом, виникненню та зростанню якого сприяє ціла низка умов, пов'язаних, перш за все, із специфікою взаємодії у командах.

Аналіз питань психологічної предикції успішності особистості в діяльності вивів на проблематику її суб'єктної, зокрема ціннісно-сміслової регуляції [4]. Результати низки досліджень, що базуються на методології зв'язку свідомості та діяльності, переконливо свідчать, що ґрунтовний аналіз змісту свідомості: установок, мотивів, смислів, цінностей, ціннісно-сміслових ставлень, смисложиттєвих орієнтацій тощо; їх ієрархії та взаємозв'язків, що реалізуються у структурно-змістових феноменах таких, як картина / образ світу, імпліцитні теорії, сенс життя, життєстійкість, ресурсність розвитку, особистісний потенціал, ціннісна/сміслова регуляція тощо, – є плідним шляхом прогностичного аналізу успішності в діяльності. Що ж до предикції особистісної успішності в командній праці, то тут на перший план виходять ціннісно-рольові характеристики, що визначають місце людини у командній інтеракції та розгортаються в координатах життєвого досвіду й суб'єктивної значущості діяльності та стосунків.

Згадані результати аналітичних розвідок, щодо психологічної сутності командної діяльності, перспективності командотворення у напрямку розвитку особистісних взаємин та ролі суб'єктної, ціннісно-рольової регуляції успішності особистості лягли в основу теоретичного моделювання проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми (рис. 1).

В концепціях життєвого світу особистості наголошується як мінімум на двох його вимірах, (площинах, просторах, аспектах, складових), що різняться за спрямованістю на себе та інших людей, предмети, явища; інтерпретацією, осмисленням дійсності та діяльнісних наслідків цих процесів. Так, про зовнішній

і внутрішній аспекти життєвого світу міркує Ф.Ю.Василюк [1]; про зовнішню, віртуальну та внутрішню його складові П.П.Горностай [5]; про внутрішній світ та зовнішні способи взаємин зі світом Д.О.Леонтьєв [8]; про індивідний, особистісний та соціальний простори життєвого світу Т.М.Титаренко [12]. Якщо аналізувати простір командної інтеракції у структурі життєвого світу особистості, то окрім внутрішньої, смислової, ціннісно-інтерпретаційної складової є зовнішня – це власне конструювання, творення, вибудовування командних взаємин особистістю засобами рольової презентації ціннісних змістів своєї свідомості. Якщо міркувати про цю подвійність у структурі командної інтеракції, то можна говорити про її **ціннісний та рольовий компоненти**, якщо ж ставити акцент на функційних відмінностях, – йтиметься про **інтерпретаційно-ціннісну та презентаційно-рольову регуляцію** командних взаємин. У такий спосіб у назвах елементів моделі закріплено базові одиниці психологічного аналізу інтеракції в команді (цінності, ролі) та основний механізм, за яким ці одиниці діють, регулюючи взаємини (інтерпретація, презентація).

Ціннісний компонент представлений і може бути досліджений через аналіз **імпліцитних теорій командних взаємин**, базова функція яких – це інтерпретаційно-ціннісна регуляція взаємин, що реалізується, насамперед, у **суб'єктному осмисленні інтеракції в командах**. Рольовий компонент містить **суб'єктивні рольові моделі командних взаємин**, що у своїй рольовій презентації беруть участь в **інтерсуб'єктному творенні інтеракції**.

Ціннісний і рольовий компоненти взаємозв'язані у структурі командної інтеракції, так само як функційно невіддільними є інтерпретаційно-ціннісна та презентаційно-рольова регуляція. В драматичній моделі життєвого світу особистості П.П.Горностая мова йде про його віртуальну складову, яку автор визначає як перехідну між зовнішнім та внутрішнім світом частину дійсності, яка "... існує завдяки нашій свідомості, але не в нашій уяві, а в міжособистісному інформаційному полі" [5, с. 17]. В нашій моделі цієї

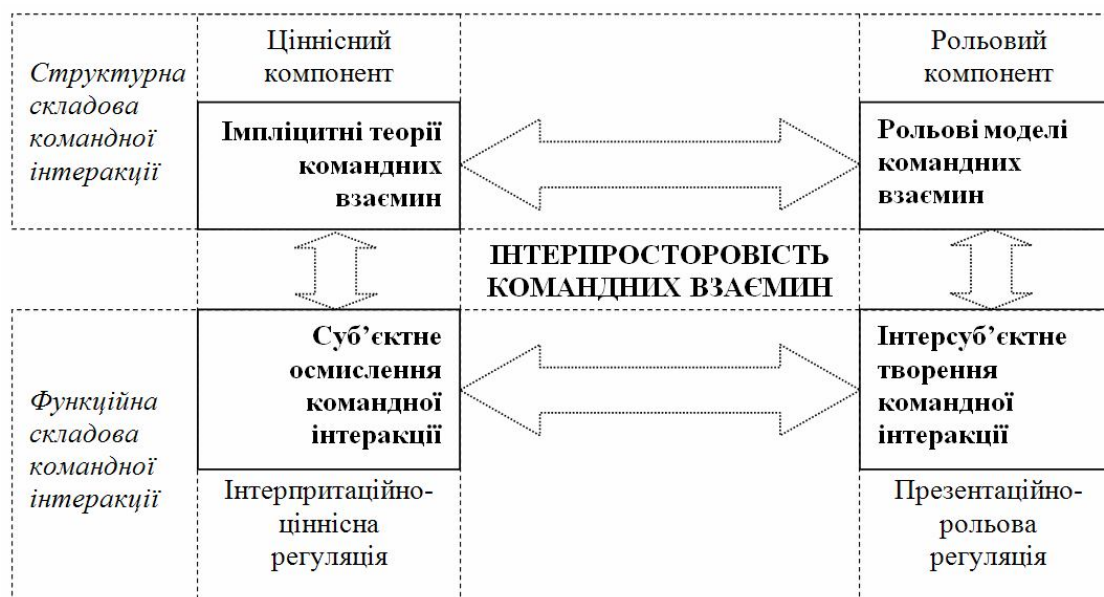


Рис. 1. Узагальнена модель ціннісно-рольової інтеракції в командах

складовою є *інтерпросторовість командних взаємин*, специфічне командне інтерпросторове середовище, що твориться та розгортається у життєвих світах учасників команди, де, власне, і формулюються ціннісні закони взаємин та розгортається командна інтеракція.

Висновки та перспективи подальших розвідок

1. Власне, командна інтеракція розгортається у інтерпросторовому середовищі, такому, що неперервно твориться і осмислюється її учасниками. З одного боку, мова йде про інтерсуб'єктне творення, конструювання, дискурсне занурення, з іншого – про розгортання цих процесів у межах динамічного поліпросторового утворення – внутрішнього, життєвого світу особистості. За таких особливостей простір командної взаємодії не може бути вивчений у відірваності від інших просторів життєвого світу людини, а психологічний аналіз міжсуб'єктної інтеракції у командах – стає, передусім, аналізом того, як життєвий досвід з різних сфер відбивається на значущості стосунків, діяльності, що набуває цінності, що нівелюється, заперечується, які є побоювання та очікування. Так, аналіз досвіду успішної чи неуспішної діяльності, так само як і досвіду комфортних чи деструктивних взаємин, тих оціночних, інтерпретаційних параметрів, що були сконструйовані в ході інтеракції, – дозволяє проникнути в особливості осмислення людиною теперішніх та майбутніх стосунків у команді, зрозуміти її ставлення до колег та діяльності, реконструювати очікування та побоювання, спрогнозувати особливості діяльності та взаємин у команді.

2. Аналіз простору командної взаємодії як суб'єктно осмислюваного/інтерсуб'єктно створюваного

виводить не лише на проблему конструювання змісту інтеракції в індивідуальній свідомості, а й на становлення її значення, важливості, цінності для людини. Йдеться про морально-етичні оцінки, когнітивні раціоналізації, спроби розуміння та пояснення, які в кожному разі є неповторними й унікальними, навіть за однакового вербального вираження – йдеться про суб'єктивну психосемантику зі своїм подієвим, стосунково-діяльнісно-досвідним шляхом творення. Психологічний аналіз ціннісного простору командної інтеракції передбачає його реконструкцію в індивідуальній семантиці життєвого світу кожного з учасників.

3. Оскільки інтеракція в командах є співтворчістю усіх учасників, – то розгортається вона у суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає цілий ряд феноменів, зв'язаних із відмінностями у цінності взаємин для людей та, власне, з їх рольовою сумісністю. Перманентна циклічна імплікація між суб'єктним осмисленням взаємин у командах, втіленим в імпліцитних теоріях та інтерсуб'єктним творенням через рольову, поведінкову презентацію – вимагає реконструкції інтеракційних феноменів у своєрідній дво-вимірності – ціннісному змісті та рольовій презентації. Враховуючи, що командні цінності творять власне учасники, – то 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 перманентністю інтерсуб'єктного творення взаємин у ній.

Література

1. Василюк Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Ф. Е. Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.
2. Горбунова В. В. Поняття про команду: істотні ознаки та характеристики / В. Горбунова // Соціальна психологія. – 2012. – № 1–2 (51). – С. 47–53.
3. Горбунова В. В. Технології командотворення: коротка систематика та аналіз обмежень / В. В. Горбунова // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2012. – Вип. 33. – С. 43–47.
4. Горбунова В. В. Успішність у діяльності: проблема прогностичності психологічного аналізу / В. Горбунова // Психологія та суспільство. – 2012. – № 4. – С. 103–109.
5. Горностай П. П. Психологія рольової самореалізації особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.05 “Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” / Горностай П. П. ; Ін-т соціальної та політичної психології АПН України. – К., 2009. – 32 с.
6. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : монография / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
7. Карамушка Л. М. Психология управления заведениями средней освіти : монография / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.
9. Найдъонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях : монографія / М. І. Найдъонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.
10. Слюсаревський М. М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і стратегія розвитку / М. М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. ст. – К. : Міленіум, 2008. – Вип. 19 (22). – С. 3–23.
11. Третьяченко В. В. Коллективные субъекты управления : монография / В. В. Третьяченко. – К. : Абрис, 1989. – 586 с.
12. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 373 с.