

## ЦІННІСНА ГОТОВНІСТЬ ДО КОМАНДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ДОСВІД РОЗРОБЛЕННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ

*В. В. Горбунова, м. Житомир*

Представлено психодіагностичний інструментарій, призначений для аналізу ціннісної готовності особистості до командної діяльності. У стислому вигляді викладено міркування щодо необхідності аналізу аксіологічної сфери людини в предикції успіху в діяльності. Описано рефлексивно-ціннісну феноменологію, реконструйовану в ході попереднього дослідження рефлексії цінностей діяльності та взаємин особами, що досягли успіху в командній праці. Представлено структуру тесту і дані пілотного нормування.

*Ключові слова:* ціннісна готовність до діяльності, рефлексивно-ціннісні феномени, стандартизований тест, психометричні показники тесту.

*Проблема.* Ефективність командної діяльності чи не одна з найактуальніших прикладних проблем політичної психології. Це пов'язано насамперед з основним способом вирішення питання розбудови політичних органів, організації передвиборних кампаній, підтримки іміджу партії тощо. Ідеться про спільну проектувально-орієнтувальну діяльність малих груп. Власне, формування таких груп та створення умов для ефективного їх функціонування і є основою командотворення.

Популярними в психологічному прогнозі успіху командної діяльності є методики, що діагностують емоційний, соціальний інтелект і компетенції, організаційне громадянство та близькі феномени. Суперечливість даних про валідність цих інструментів пов'язують найчастіше із зосередженістю діагностики на поведінкових проявах, міркуваннях щодо них, а також відчуттях і переживаннях. Так, Б. Мегліно і Е. Равлін [1] та Н. П. Подсаков з колегами [2] у своєму метааналізі праць, присвячених успіху в спільній діяльності, а також Б. Юанок [3] у дослідженні організаційного громадянства у зв'язку з цінностями діяльності переконливо доводять, що все перелічене є лише індикаторами внутрішніх процесів, а отже, не може розглядатися в предикативному переліку. Тож дослідники вказують на необхідність аналізу індивідуальних цінностей як регуляторів поведінки та взаємин у командах.

Психодіагностика цінностей у практиці командотворення орієнтована переважно на пошук ціннісно конгруентних осіб, чий життєві прагнення та, власне, способи їх досягнення були б співзвучними, комплементарними, такими, що не суперечать одне одному та сприяють інтерперсональній гармонії у взаєминах і праці. При цьому відчувається істотний брак інструментів, які дали б змогу належним чином дослідити особистісну, ціннісну готовність до командної праці, адже наявність спільних життєвих цілей чи близькість поглядів щодо досягнення бажано-

го не є гарантією продуктивної праці в спільній діяльності, яка вимагає перманентного співіснування. До прикладу, спільність може стосуватися переконаності в неефективності праці, пов'язаної з безпосереднім спілкуванням та взаєминами. Звісно, ціннісна конгруентність є важливою умовою, коли йдеться про предикцію гармонійності взаємин, однак її аналіз та врахування у командотворенні – етап, якому має передувати визначення загальної готовності до командної праці, що через особливості організації та перебігу має перш за все ціннісні обмеження. Отже, маємо своєрідний парадокс: для предикції успіху в командній діяльності використовуються методики, зосереджені на характеристиках вторинного, похідного плану, тоді як вивчення аксіологічної сфери здійснюється лише в контексті ціннісної сумісності членів команди, а не задля аналізу особистісної готовності до командної праці.

*Мета статті:* описати процедуру та представити результати розроблення психодіагностичної методики “Ціннісна готовність до командної діяльності”.

Беручи до уваги динамічні процеси в аксіологічній сфері, пов'язані із життєвим досвідом та актуальною ситуацією розвитку особистості: втрату цінностями особистісного смислу (В. П. Зінченко [4]), актуалізацію системи цінностей (О. М. Лактіонов [5]), мінливу стійкість цінностей (О. Л. Музика [6]), – ми свідомі прогностичних обмежень такого інструменту. Йдеться про розуміння абсурдності остаточного діагнозу щодо можливостей досягти успіху в командній праці. Так, через зрізовий характер діагностики актуальність її даних обмежена відносно ціннісною стабільністю в певний період часу, а також мотиваційно-ціннісною специфічністю кожної конкретної людини, її готовністю працювати в команді попри важкість прийняття характеру діяльності та взаємин, а також здатність до пошуку цінного в заданих межах.

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

Стандартизовані інструменти аналізу аксіологічної сфери особистості, як правило, пропонують перелік параметрів, що означають життєво значуще для людини. Елементи цього переліку потрібно проранжувати (Шкала термінальних та інструментальних цінностей М. Рокича), оцінити за ступенем важливості (Тест особистісних цінностей Л. В. Карпушиної) або попарно порівняти та обрати з-поміж них більш значущий (тест

“Ієрархія особистісних цінностей” К. В. Харського). Є варіанти, у яких згадані процедури поєднуються (Ціннісний опитувальник Ш. Шварца), додається посферна оцінка значущості життєвих цінностей (Опитувальник термінальних цінностей І. Г. Сеніна), їхня оцінка в часовій перспективі або можливостях реалізації (тест “Ціннісні орієнтації” О. І. Моткова, Т. О. Огневої). Елементи, що посідають перші місця в рейтингу, отримують найвищі бали або найчастіші вибори, ідентифікуються як цінності конкретного досліджуваного; те саме стосується і нешкальних процедур типу класичних опитувальників з варіантами відповідей, у яких групи запитань є діагностичними щодо певної цінності (Методика діагностики структури ціннісних орієнтацій особистості С. С. Бубнової). Ідентифікація цінностей поєднується зі спробами реконструкції структури аксіологічної сфери, що переважно зводиться до побудови ієрархічного списку цінностей та встановлення їхньої посферної значущості.

Власне, недостатність можливостей структурного аналізу аксіологічної сфери, вичерпність і штучність списків цінностей, вплив феноменів, пов'язаних із соціальною бажаністю, недовизначеність критеріїв оцінювання, ранжування та порівняння і є основою критики стандартизованих інструментів діагностики цінностей (О. В. Капцов [7], Ю. М. Кузнецова [8], О. Л. Музика [6]). Натомість пропонується психосемантична модель дослідження, яка усуває згадані ризики. При цьому окремо слід звернути увагу на інше – суб'єктивізм в інтерпретаціях та труднощі психометричного аналізу і відповідно ідеографічну орієнтацію психосемантичних схем роботи.

Працюючи над структурою та змістовими компонентами тесту “Ціннісна готовність до командної діяльності”, ми намагалися врахувати переваги психосемантичних схем аналізу аксіологічної сфери за пропозиції стандартизованого тестового інструментарію. В основі тесту – рефлексивно-ціннісна феноменологія, реконструйована в ході попереднього психосемантичного дослідження рефлексії цінностей діяльності та взаємин особами, що успішно працюють у командах, а також тих, хто надає перевагу індивідуальній праці.

Основою тесту є емпірично підтверджена психосемантична модель аксіологічної сфери осіб, що досягають успіху в діяльностях з принципово різними характеристиками – командній та індивідуальній. Власне характер діяльності та взаємин, яким надається перевага, а також ціннісна специфіка свідомості стали основою діагностичних шкал тесту (табл. 1). Згідно з цією моделлю для осіб, успішних у командній праці, характерна *стосунковість діяльнісного простору (ДП)* як власне взаємний характер більшості з діяльностей; ідеться насамперед про їхній стосунковий зміст – спілкування, оцінювання, взаємодію в ході прийняття рішень, координацію дій тощо. Ще однією особливістю є *часова дискретність діяльнісного простору* як локалізація більшості діяльностей в одному з часів – минулому, теперішньому або майбутньому. Натомість особам, що віддають перевагу індивідуальній праці, властива *індивідуалістичність*

*діяльнісного простору*: діяльності, що виокремлюються, дають змогу працювати відносно незалежно від інших, не вимагають постійного спілкування та підтримки стосунків; більшість із діяльностей є континуальними (*часова континуальність діяльнісного простору*) – такими, що мають часову протяжність і пов’язані з досвідом минулого та плануванням на майбутнє.

Таблиця 1

**Типи діагностичних шкал тесту “Ціннісна готовність до командної діяльності”**

	Готовність до командної діяльності (КД)		Надання переваги індивідуальній діяльності (ІД)	
	Шкали	Субшкали	Шкали	Субшкали
<b>Характер діяльності та взаємин</b>	часова дискретність діяльнісного простору	пряма оцінка	часова континуальність діяльнісного простору	пряма оцінка
		ціннісне навантаження		ціннісне навантаження
	стосунковість діяльнісного простору	пряма оцінка	індивідуалістичність діяльнісного простору	пряма оцінка
ціннісне навантаження		ціннісне навантаження		
контактність інтеракційного простору	пряма оцінка	дистанційованість інтеракційного простору	пряма оцінка	
	ціннісне навантаження		ціннісне навантаження	
<b>Цінність діяльності та взаємин</b>	цінність підтримки стосунків	пряма оцінка	цінність самодетермінації	пряма оцінка
		реалізація цінностей		реалізація цінностей
	цінність емоційної підтримки	пряма оцінка	цінність егоцентрованість	пряма оцінка
		реалізація цінностей		реалізація цінностей
цінність процесу спілкування	пряма оцінка	цінність інших як взірців	пряма оцінка	
	реалізація цінностей		реалізація цінностей	
цінність актуального моменту буття	пряма оцінка	цінність вчинків	пряма оцінка	
	реалізація цінностей		реалізація цінностей	
<b>Загальний показник</b>			<b>Загальний показник</b>	

Що ж до особливостей інтеракційного простору (ІІІ), то основна відмінність між “командними гравцями” і “одинаками” в його контактності для перших (значущі особи – люди, з якими досліджувані безпосередньо постійно контактують, причому тривалість спілкування є значною) і дистанційованості для других (до переліку значущих осіб включені знайомі із соціальних мереж та форумів, друзі, з якими не бачилися роками, і ті, спілкування з якими є нечастим і нетривалим).

Ціннісна своєрідність осіб, що досягають успіху в командній праці, полягає в безумовній важливості *підтримки стосунків* (цінність того, що допомагає будувати, розвивати та підтримувати взаємини, функціонувати в контексті взаємодії з іншими людьми – зважання на думку та врахування потреб іншого, прагнення допомогти, бути корисним); *емоційної підтримки* (цінність фасилітації, сприяння досягненням, прийняття, підтримки), *самого процесу спілкування* (цінність взаємин як процесу спілкування, буття поруч, обміну досвідом тощо) та *актуального моменту буття* (цінність теперішнього, актуального моменту буття, зануреність у нього). Особи, що схиляються до самостійної праці, цінують *самодетермінацію* в діяльності та взаєминах (цінність самостійного прийняття рішень, роботи у власному темпі, відсутності потреби повсякчас узгоджувати дії), *інших як взірці для наслідування* (як важливі і цінні сприймаються якості та досягнення значущих осіб, які і є взірцем для переймання досвіду та розвитку), *їхні вчинки* (цінність і референтність стосунків визначаються крізь призму вчинків та досягнень); для них характерна також *ціннісна егоцентрованість* як орієнтація на те, що можна взяти, отримати в діяльностях та стосунках передусім для себе (окремі досліджувані до переліку осіб, чия думка є цінною, вводили і себе, пояснюючи це тим, що орієнтуються передусім на власні потреби та цінності).

Уведення субшкал “Ціннісне навантаження” та “Реалізації цінностей” поряд із шкалами прямої оцінки сприяло діагностиці цінностей, що лежать в основі регуляції поведінки. Так, за допомогою прямої оцінки аналізується безпосередня прийнятність діяльностей та взаємин різного характеру, а також суб’єктивна оцінка життєцінного. Через аналіз ціннісного навантаження встановлюється цінностеемність діяльностей та взаємин різного характеру; через підрахунок реалізації цінностей визначаються ті, що найбільше чи найменше підтримуються в тих або тих діяльностях та взаєминах.

Сам процес опитування охоплює три послідовних етапи. На першому етапі досліджуваного просять ознайомитися з переліком діяльностей та взаємин із різними характеристиками та оцінити за 10-бальною шкалою їх прийнятність; другий етап – оцінювання за 10-бальною шкалою важливості цінностей; третій – оцінювання за цією ж шкалою реалізації цінностей у діяльностях та взаєминах різного характеру.

Дослідницький бланк, фрагмент якого наведено нижче, зорганізований у вигляді матриці 18x16 (рис.).

	не залежати від інших	самостійно приймати та реалізовувати рішення	усвідомлювати важливість теперішнього моменту	жити та діяти тут-і-тепер
	оцінка			
Діяльність, результат якої можна побачити в короткі терміни				
Короткотермінова діяльність, що не розтягується на роки				
Діяльність, яку “виконав і забув”				

Рис. Фрагмент бланка тесту “Ціннісна готовність до командної діяльності”

У дослідницькому бланку за вертикаллю наведено перелік діяльностей та взаємин (по три на кожен шкалу), характерних для осіб, успішних у командній праці, і тих, хто надає перевагу індивідуальній діяльності. За горизонталлю розташовано перелік цінностей. Відповідні оцінки виставляються в комірках навпроти діагностичних тверджень; позначки щодо реалізації цінностей у діяльностях та взаєминах – на перетині рядків і стовпчиків. Пошкартий перелік діагностичних тез представлено в табл. 2.

Первинне (пілотне) нормування даних тесту “Ціннісна готовність до командної праці” здійснювалося за результатами аналізу опитування 126 осіб, з яких 76 – жінки, 50 – чоловіки; середній вік респондентів – 29 років і 4 місяці; усі учасники мають або здобувають вищу освіту.

Аналіз описових статистик (значення середніх показників, стандартних відхилень, максимальних і мінімальних емпіричних показників), а також характеристики частотних розподілів даних за шкалами і результати перевірки відповідності емпіричного розподілу на нормальність (за допомогою критерію Колмогорова – Смирнова) свідчать про збалансованість процедури оцінювання та потенційну можливість тесту виявляти міжособистісні відмінності учасників дослідження з їх подальшою диференціацією за рівнями прояву діагностованих характеристик (табл. 3).

Таблиця 2

**Пошкальний перелік суджень (тверджень) тесту  
“Ціннісна готовність до командної діяльності”**

<b>Часова дискретність ДП</b>	<b>Часова континуальність ДП</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– діяльність, результат якої можна побачити в найкоротші терміни</li> <li>– короткотермінова діяльність, що не розтягується на роки</li> <li>– діяльність, яку "виконав і забув"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– діяльність-процес, яка триває довго</li> <li>– діяльність, пов'язана з минулим та плануванням на майбутнє</li> <li>– діяльність, результати якої потребують часу</li> </ul>
<b>Стосунковість ДП</b>	<b>Індивідуалістичність ДП</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– діяльність, яка передбачає спілкування та взаємодію з іншими</li> <li>– діяльність, яка робиться разом з іншими та задля інших</li> <li>– діяльність, результат якої залежить і від інших задіяних у ній людей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– самостійна діяльність, не пов'язана з необхідністю спілкування з іншими</li> <li>– діяльність, результат якої залежить лише від мене</li> <li>– діяльність, у ході якої не треба підтримувати стосунки</li> </ul>
<b>Контактність Ш</b>	<b>Дистанційованість Ш</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаємини, пов'язані з безпосередніми контактами, частим спілкуванням</li> <li>– взаємини, у яких реалізована можливість спілкуватися віч-на-віч</li> <li>– взаємини, які не перериваються на довгий час</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаємини, які не потребують постійної підтримки та спілкування</li> <li>– взаємини "на відстані"</li> <li>– взаємини, що допускають віртуальне спілкування, не вимагають постійної присутності</li> </ul>
<b>Цінність підтримки стосунків</b>	<b>Цінність самодетермінації</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– допомагати іншим людям, турбуватися про них</li> <li>– бути корисним іншим</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– не залежати від інших</li> <li>– самостійно приймати та реалізовувати рішення</li> </ul>
<b>Цінність емоційної підтримки</b>	<b>Ціннісна егоцентрованість</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– отримувати емоційну підтримку</li> <li>– відчувати турботу, віру в мене інших людей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– досягати власних цілей</li> <li>– дбати і турбуватися про себе</li> </ul>
<b>Цінність процесу спілкування</b>	<b>Цінність інших як взірців</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– відчувати себе "серед людей"</li> <li>– обмінюватися досвідом, спілкуватися з іншими</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– орієнтуватися на успішних людей як зразки для власного розвитку</li> <li>– мати ідеали і прагнути їх досягнути</li> </ul>
<b>Цінність актуального моменту</b>	<b>Цінність вчинків</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– усвідомлювати важливість теперішнього моменту</li> <li>– жити й діяти тут-і-тепер</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– орієнтуватися на вчинки, що допомогли іншим досягнути життєвого успіху</li> <li>– вчитися на помилках і досягненнях інших</li> </ul>

Таблиця 3

**Психометричні показники тесту  
“Ціннісна готовність до командної діяльності”**

Психометричні показники		N	Середнє арифметичне	Стандартне відхилення	Мінімум	Максимум	Показник критерію Колмогорова – Смирнова	Відмінності емпіричного розподілу від нормального	Показник альфа Кронбаха ( $\alpha$ )
1		2	3	4	5	6	7	8	9
часова дискретність ДП	ПО	126	21,17	6,02	11	29	0,143	$p > 0,20$	0,59
	ЦН	126	20,82	4,54	15	29	0,165	$p > 0,20$	0,84
часова континуальність ДП	ПО	126	19,50	5,62	10	30	0,180	$p > 0,20$	0,70
	ЦН	126	23,16	3,98	14	29	0,096	$p > 0,20$	0,95
стосунковість ДП	ПО	126	21,61	5,62	12	30	0,119	$p > 0,20$	0,63
	ЦН	126	22,20	3,67	15	29	0,181	$p > 0,20$	0,91
індивідуалістичність ДП	ПО	126	19,00	7,27	0	30	0,129	$p > 0,20$	0,79
	ЦН	126	20,41	3,93	13	27	0,094	$p > 0,20$	0,81
контактність ІІІ	ПО	126	23,44	5,11	15	30	0,212	$p > 0,20$	0,74
	ЦН	126	23,69	2,77	19	29	0,100	$p > 0,20$	0,90
дистанційованість ІІІ	ПО	126	13,05	7,66	0	27	0,110	$p > 0,20$	0,84
	ЦН	126	17,69	4,97	8	25	0,126	$p > 0,20$	0,95
цінність самодетермінації	ПО	126	16,20	2,97	10	20	0,262	$p < 0,15$	0,17
	Р	126	13,37	2,09	9	8	0,184	$p > 0,20$	0,57
цінність актуального моменту	ПО	126	13,94	3,21	8	20	0,179	$p > 0,20$	0,28
	Р	126	13,72	2,63	9	19	0,102	$p > 0,20$	0,43
цінність підтримки стосунків	ПО	126	15,77	3,41	8	20	0,124	$p > 0,20$	0,83
	Р	126	14,93	2,86	11	20	0,123	$p > 0,20$	0,94
ціннісна еґоцентрованість	ПО	126	18,00	2,06	13	20	0,168	$p > 0,20$	0,81
	Р	126	15,46	2,56	10	19	0,117	$p > 0,20$	0,93
цінність емоційної підтримки	ПО	126	17,72	2,05	13	20	0,233	$p > 0,20$	0,45
	Р	126	13,96	3,17	8	19	0,148	$p > 0,20$	0,96
цінність інших як взірців	ПО	126	12,89	3,46	7	20	0,144	$p > 0,20$	0,19
	Р	126	14,23	3,57	8	20	0,117	$p > 0,20$	0,95



*Продовження табл. 3*

1		2	3	4	5	6	7	8	9
цінність процесу спілкування	<b>ПО</b>	126	15,16	3,60	6	20	0,188	p> 0,20	0,87
	<b>Р</b>	126	14,06	2,66	11	9	0,125	p> 0,20	0,88
цінність вчинків	<b>ПО</b>	126	12,44	4,40	3	20	0,138	p> 0,20	0,92
	<b>Р</b>	126	14,09	3,08	9	20	0,125	p> 0,20	0,93
<b>загальний показник КД</b>		<b>126</b>	<b>252,3</b>	<b>27,7</b>	<b>210</b>	<b>309</b>	<b>0,101</b>	<b>p&gt; 0,20</b>	<b>0,87</b>
<b>загальний показник ІД</b>		<b>126</b>	<b>229,6</b>	<b>29,8</b>	<b>185</b>	<b>293</b>	<b>0,084</b>	<b>p&gt; 0,20</b>	<b>0,87</b>

Результати аналізу надійності діагностичних шкал за внутрішньою узгодженістю (коефіцієнт альфа Кронбаха) показали, що більшість шкал мають високий показник “альфа”. Це свідчить про узгодженість пунктів, з яких вони сконструйовані. Низькі показники внутрішньої узгодженості за шкалами цінність самодетермінації (за субшкалою “пряма оцінка”;  $\alpha = 0,17$ ), цінність актуального (за субшкалою “пряма оцінка”;  $\alpha = 0,28$ ), цінність емоційної підтримки (за субшкалою “пряма оцінка”;  $\alpha = 0,45$ ) та цінність взірців (за субшкалою “пряма оцінка”;  $\alpha = 0,19$ ) вказують на неможливість діагностичних висновків за цими шкалами та необхідність корекції пунктів, які їх конституують, повторної перевірки їх внутрішньої узгодженості, що є однією із перспектив подальшого дослідження психометричних характеристик тесту.

До перспектив подальшого розроблення інструментарію належить і перевірка конструктивної валідності шляхом використання ієрархічного факторного аналізу та кореляційних досліджень для виявлення взаємозв'язків між показниками тесту “Ціннісна готовність до командної діяльності” з уже напрацьованими тестами. Стоїть також завдання розроблення шкали соціальної бажаності, яка враховувала б тенденції до крайніх, усереднених та випадкових відповідей.

*Висновки.* Описано та обгрунтовано тестову методику “Ціннісна готовність до командної праці”, призначену для ідентифікації діяльнично- та інтеракційно-ціннісних феноменів, характерних для осіб, успішних у командній праці, і тих, хто надає перевагу індивідуальній діяльності. На цій основі сформульовано висновки-рекомендації щодо ціннісної готовності людини до командної праці на момент дослідження, щодо можливих труднощів у ній та особливостей організації ціннісно-прийнятної діяльності.

### *Література*

1. *Meglino B.* Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research / Bruce M. Meglino, Elizabeth C. Ravlin // *Journal of Management.* – 1998. – Vol. 24. – P. 351–389.
2. *Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis / Nathan P. Podsakoff, Brian D. Blume, Steven W.*

- Whiting, Philip M. Podsakoff // Journal of Applied Psychology. – 2009. – Vol. 94(1). – P. 122–141.
3. *Uçanok B.* The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior / Uçanok, Başak // International Journal of Human and Social Sciences. – 2009. – Vol. 4 (9). – P. 626–639.
  4. *Зинченко В. П.* Ценности в структуре сознания / В. П. Зинченко // Вопросы философии. – 2011. – №8. – С. 85–97.
  5. *Лактіонов О. М.* Структурно-динамічна організація індивідуального досвіду : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.01 “Загальна психологія, історія психології” / Лактіонов Олександр Миколайович. – К., 2000. – 36 с.
  6. *Музика О. Л.* Теоретичні та методологічні проблеми дослідження ціннісної свідомості / О. Л. Музика // Проблеми суспільних трансформацій України в умовах транзитивного розвитку : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. – Житомир, 2004. – С. 114–123.
  7. *Капцов А. В.* Диагностика личностных ценностей и структуры аксиологической сферы / А. В. Капцов // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия “Психология”. – 2008. – № 1(3). – С. 135–155.
  8. *Кузнецова Ю. М.* Психосемантический подход к описанию влияния эмоционального выгорания на ценностный контекст педагогической деятельности / Ю. М. Кузнецова // Психологическая диагностика. – 2007. – № 5. – С. 36–58.

**Горбунова В. В. Ценностная готовность к командной деятельности: опыт разработки психодиагностического инструментария**

Представлен психодиагностический инструментарий, предназначенный для анализа ценностной готовности личности к командной деятельности. В кратком виде изложены соображения о необходимости анализа аксиологической сферы человека в предикции успеха в деятельности. Описана рефлексивно-ценностная феноменология, реконструированная в ходе предварительного исследования рефлексии ценностей деятельности и взаимоотношений лицами, достигшими успеха в командной работе. Представлены структура теста и данные пилотажного нормирования.

*Ключевые слова:* ценностная готовность к деятельности, рефлексивно-ценностные феномены, стандартизированный тест, психометрические показатели теста.

**Gorbunova V. V. Value readiness for team activities: experience of developing a psycho-diagnostic tool**

A psycho-diagnostic tool designed to analyze individual value readiness for team work is presented in this article. Reflections about the need for analysis of individual axiological sphere for prediction of success in their activities are outlined. The reflexive-value phenomenology reconstructed in the course of the preliminary study of the value activity reflection and relationship between people who have succeeded in team activities is describes. The structure of the test and the data of pilot normalization are presented.

*Key words:* value readiness for activity, reflexive-value phenomena, standardized test, test psychometrical indices.