

УДК 37.091.33-027.22:316.454.3

DOI [HTTPS://DOI.ORG/10.33989/2075-146X.2024.33.309933](https://doi.org/10.33989/2075-146X.2024.33.309933)

**ГАННА БАБАК**

ORCID: 0000-0003-3124-8212

Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди,

## **КОМАНДА ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ**

---

Автор презентує результати вивчення ролі особистісних чинників у досягненні успіху в командних взаємодіях, класифікує різноманітні підходи до розуміння особистісної успішності, що впливають на зміст професійної підготовки майбутнього фахівця. Обґрунтовано ціннісно-рольовий підхід до проблеми командотворення з основним акцентом на ціннісно-рольовій регуляції взаємодії між особами в командах. Детально розглядається система цінностей кожного учасника команди та її вплив на формування світогляду, процеси прийняття рішень і взаємодії з оточенням. Підкреслюється, що досягнення успіху в командній діяльності вимагає урахування низки умов (реалізація власних цінностей, ціннісна прийнятність рольових очікувань інших та готовність до рольового перевтілення й прийняття ролей інших учасників), пошуку та систематизації ціннісно-рольових закономірностей досягнення успіху особистістю в командній діяльності.

Зроблено висновок, що подальші дослідження у цьому напрямку, спрямовані на глибше розуміння взаємодії ціннісно-рольових факторів у командному середовищі, важливі для розвитку суспільства в цілому та для підвищення якості професійної освіти.

***Ключові слова:** професійна підготовка, командотворення, ціннісно-рольовий підхід, особистісна успішність, командна діяльність, командна інтеракція*

**Постановка проблеми.** У сучасному соціально-економічному контексті, де держава переживає тривалі та різноманітні трансформації, спостерігаємо стрімке розповсюдження кризових явищ у всіх сферах суспільного життя. Прагнучи впровадити ефективні управлінські механізми, боротися з корупцією та бюрократією, а також поліпшити нормативно-правову базу, організації безперервно шукають рішень для продуктивного функціонування та розвитку. Це призводить до постійних змін у вимогах до особистості як працівника, співробітника, так і студента – майбутнього суб'єкта професійних взаємин, чим зумовлено педагогічний інтерес до проблеми.

Тож одним із ключових аспектів професійної підготовки в ЗВО є розвиток у здобувачів умінь співпрацювати в умовах тісної взаємодії та досягати успіху в командних проектах. Консолідована та злагоджена праця в командах, при оптимальному поєднанні ресурсів та потенціалу учасників, на сьогодні стала необхідною у політиці, бізнесі, освіті, громадській активності та інших сферах. Відсутність чіткого розуміння та розвитку цих навичок може стати перешкодою для ефективного вирішення завдань і пристосування до швидких змін в оточуючому нас світі.

Отже, існує необхідність подальших досліджень та вдосконалення підходів до розвитку командних навичок в умовах сучасного соціально-економічного середовища.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В українській психологічній науці проблема командотворення набуває нових вимірів, зокрема в контексті зростання ролі особистісних чинників. Ряд вчених активно висвітлюють цей аспект, вносячи свій унікальний внесок у розуміння і практику формування команд. Варто відзначити роботу В.Третяченка, де він висвітлює важливість рефлексивного аналізу власних цінностей та цілей в контексті формування команд (Третяченко, 1989).

Однак, концепція рефлексивного управління М.Найдьонової, що зосереджується на ефективності структурної перебудови та розвитку рефлексії учасників управлінських систем, розширює розуміння командної діяльності в організаціях. Ця концепція вказує на необхідність розвитку психологічної готовності особистості до роботи в команді та визначає індивідуальні орієнтації і функціонально-рольові позиції в різних сферах (Найдьонов, 2008).

Л.Карамушка у своїх дослідженнях акцентує увагу на психологічних аспектах готовності особистості до роботи в команді, проводячи аналіз на прикладі загальноосвітніх закладів, державних установ та банківських структур (Карамушка, 2000).

Важливий внесок у розуміння командних взаємин вносить ідея командних ролей, яку розробив Б.Такмен. Він наголошує на здібностях, мотивах та цінностях учасників команди, що дозволяє розробити індивідуальні рекомендації для розвитку командного потенціалу (Tuckman, Jensen, 1977).

Ідеї Дж. Катценбаха і Д. Сміта щодо важливості персональної відповідальності учасників для досягнення високоефективної команди знаходять своє відображення в контексті розвитку групи, виходячи з ділової та міжособистісної активності.

Поглиблюючи тему командотворення, Р. Кон пропонує концепцію теоцентрованої інтеракції, де визначається важливість власної спільності, індивідуальності та предмету спільної діяльності кожного учасника для успішної командної роботи (Cohn, 1991).

Таким чином, в останні роки наукова спільнота активно досліджує різні аспекти командотворення, звертаючи увагу на роль особистості, ефективність управління та психологічні чинники, що визначають успішність командних взаємодій.

**Мета статті.** Полягає в проведенні комплексного огляду теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми особистісної успішності в діяльності та командній взаємодії. Зосереджуючись на аспектах ціннісно-рольової регуляції, стаття має на меті визначити ключові аспекти впливу цінностей та ролей на досягнення особистісного успіху у командному середовищі. Шляхом аналізу різних підходів до цієї теми стаття спрямована на визначення перспектив для подальших досліджень у сфері ціннісно-рольового підходу до регулювання особистісної успішності в командній діяльності. Авторська робота розглядає цю проблему як важливий напрямок досліджень, що може сприяти розвитку наукового розуміння особистісної успішності в контексті командних взаємодій та відкриває перспективи для подальших наукових досліджень у даній області.

**Виклад основного матеріалу.** Створення ефективної команди є складним процесом, орієнтованим на досягнення мети організації, оптимальне використання ресурсів та забезпечення професійного й особистісного зростання її учасників. Теоретичний аналіз проблеми особистісного успіху розкриває три визначальні аспекти: соціально детермінований, особистісно детермінований та їх інтеграцію.

Соціальний аспект успішності визначається результатами діяльності та оцінкою експертів, включає продуктивність, якість роботи, ефективність завдань та визнання. З іншого боку, особистісний аспект ґрунтується на власних відчуттях особистості, пов'язаних із зростанням, розвитком та вірою у власний потенціал. Прагнення досягти успіху стає виявом активності та самовизначення в суспільстві.

Незважаючи на широкий інтерес до соціальної психології, менеджменту та організаційного розвитку, рідко досліджуються такі важливі чинники, як рольова самореалізація та ціннісно-смилова унікальність свідомості кожного учасника команди. Зазначені аспекти стають ключовими у взаємодії, сприяючи не лише фаховій ефективності, але й міжособистісній взаємодії. Для досягнення успіху в командній роботі, особистість повинна враховувати власні цінності та ефективно взаємодіяти з іншими учасниками. Це визначає рольову компетентність та здатність до рефлексії власних цінностей і цінностей інших.

Ідеї ціннісно-рольового підходу розвиваються в різних теоретичних концепціях, таких як соціально-ціннісний аналіз О. Музики (Моляко, Кульчицька, Музика, (Ред.), 2006), теорії особистісних конструктів Дж. Келлі, концепції соціального та культурного атомів Я. Морено та аксіологічної концепції особистості З.Карпенко (Карпенко, 2009). Ці підходи дозволяють розглядати успішні взаємини та діяльність в команді як результат взаємодії цінностей, ролей та самореалізації особистості.

Інтеграція соціального та особистісного аспектів стає ключем до розуміння та досягнення успіху в командній діяльності. Такий підхід сприяє не лише ефективності, а й взаєморозумінню в командному середовищі.

Розглядаючи ціннісну своєрідність та рольову компетентність особистості в контексті розвитку командних взаємин, наш аналіз спрямований на виявлення впливу цінностей на вчинки, систему взаємин та загальний життєвий контекст у команді. Проблема ціннісно-рольової регуляції командної взаємодії відзначається в ціннісно-рольовому підході до командотворення, який базується на концепції В. Горбунової (Горбунова, 2013, с. 21).

Центральною частиною командотвірної концепції є ціннісно-рольові феномени командної взаємодії, які формують світогляд, визначають вибори та ухвалення рішень, та розкривають особливості ставлення до навколишнього середовища та взаємодії з ним. Дослідження аналізує командну інтеракцію у структурі життєвого світу особистості через призму цінностей та ролей, де базовими одиницями психологічного аналізу є цінності та ролі, а механізм дії та регулювання взаємин – інтерпретація та презентація.

У фокусі наших досліджень – проблема особистісної успішності в командній діяльності, яку ми розглядаємо у контексті ціннісно-рольової регуляції. Ми припускаємо, що особистісна успішність в команді залежить від можливостей реалізації власних цінностей у командному просторі, цінностей інших членів команди, а також від готовності до рольового перевтілення та прийняття ролей інших. Такий підхід може бути використаний для прогнозування особистісної успішності в команді та сприяти розвитку як команди в цілому, так і кожного її учасника.

Наша подальша робота буде зосереджена на виявленні та систематизації цінносно-рольових закономірностей досягнення особистістю успіху в командній діяльності, щоб допомогти у розвитку як індивіда, так і команди в цілому.

**Висновки.** Постійні зміни на ринку праці, науково-технічний прогрес і розширення міжкультурних зв'язків в сучасному світі накладають виклик новим вимогам до особистості. Будь-то працівник, співробітник чи студент, сучасний суб'єкт взаємин та діяльності повинен володіти навичками спільної роботи в команді та досягати успіху у колективній діяльності. В даній роботі ми розглядали рольову компетентність особистості та її здатність до рефлексії власних цінностей та цінностей інших людей як основу побудови взаємин та ефективної реалізації діяльності.

Теоретико-методологічні засади вивчення особистісної успішності в командній діяльності базуються на концептуальних положеннях різноманітних наукових підходів, які підкреслюють ключову роль особистості у успішній командній діяльності. Огляд проблеми дозволяє припустити, що особистісна успішність в команді залежить від того, наскільки кожен учасник може реалізувати власні цінності в просторі командної взаємодії, прийняти рольові очікування інших та бути ціннісно готовим до рольового перевтілення та прийняття ролей інших.

Наша робота визначає перспективи подальших досліджень, спрямованих на виявлення та систематизацію закономірностей ціннісно-рольової регуляції особистісної успішності в просторі командної інтеракції в різних сферах, таких як освіта, політика, бізнес та громадська активність. Ці дослідження мають потенціал сприяти розвитку не лише індивіда, а й команди в цілому, покликани визначити та розкрити роль цінностей у спільній та успішній взаємодії.

Розглядаючи сучасний контекст вимог до особистості в різних сферах, ми визначили, що ключовим елементом успішності в командній діяльності є не лише фаховість, а й рівень ціннісно-рольової компетентності. Виявлені взаємозв'язки між особистісною успішністю та цінностями, ролями в команді, а також здатністю до рефлексії відкривають нові перспективи для практичного використання отриманих результатів.

Особлива увага до ціннісно-рольової регуляції в команді дозволяє краще розуміти динаміку взаємин, взаєморозуміння та ефективність командної діяльності. Розроблені концептуальні підходи в статті можуть слугувати не лише теоретичним фундаментом, але й базою для розробки практичних рекомендацій та тренінгів, спрямованих на покращення роботи команд в різних сферах життя.

Розгляд ціннісно-рольової регуляції командної інтеракції в структурі особистісної успішності відкриває перспективи для подальших досліджень у різних сферах, таких як освіта, політика, бізнес та громадська активність. Аналіз ціннісних аспектів та рольової компетентності дозволяє краще розуміти, як особистісні цінності впливають на командні взаємини та сприяють досягненню особистого успіху в колективних зусиллях. Подальше вивчення цієї теми може виявити нові аспекти взаємодії в команді та сприяти подальшому розвитку теорії та практики в управлінні людськими ресурсами.

Отже, важливість цінностей та ролей у командній взаємодії наголошує на необхідності врахування індивідуальних особливостей та ціннісних установок кожного учасника команди для досягнення взаємопорозуміння та спільних цілей. Дослідження вказує на те, що ефективність командної роботи значно підвищується, коли члени команди не лише розуміють свої ролі, а й мають можливість виражати та реалізовувати власні цінності.

#### **Список використаних джерел**

- Горбунова, В. В. (2013). Ціннісно-рольові засади особистісного успіху у командній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*, 3, 19-24.
- Карамушка, Л. М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти*: монографія. Київ: Ніка-центр.
- Карпенко, З. С. (2009). *Аксіологічна психологія особистості*. Івано-Франківськ: Лілея-НВ.
- Моляко, В. О., Кульчицька, О. І., Музика, О. Л. (Ред.). (2006). *Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень*. Житомир: Рута.
- Найдьонов, М. І. (2008). *Формування системи рефлексивного управління в організаціях*: монографія. Київ: Міленіум.
- Третьяченко, В. В. (1989). *Колективні суб'єкти управління*: монографія. Київ: Абрис.
- Cohn, R. (1991). *Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion: Von der Behandlung einzelner zu einer Pdagogik fr alle*. Ruth Cohn. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Tuckman, B. W., Jensen, M. A. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 4, 419-427.

#### **References**

- Cohn, R. (1991). *Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion: Von der Behandlung einzelner zu einer Pdagogik fr alle*. Ruth Cohn. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Horbunova, V. V. (2013). Tsinnisno-rolovi zasady osobystisnoho uspikhu u komandnii diialnosti [Value-role principles of personal success in team activities]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota [Practical Psychology and Social Work]*, 3, 19-24 [in Ukrainian].
- Karamushka, L. M. (2000). *Psykholohiia upravlinnia zakladamy serednoi osvity [Psychology of management of secondary education institutions]: monohrafiia*. Kyiv: Nika-tsentr [in Ukrainian].
- Karpenko, Z. S. (2009). *Aksiolohichna psykholohiia osobystosti [Axiological personality psychology]*. Ivano-Frankivsk: Lileia-NV [in Ukrainian].
- Moliako, V. O., Kulchytska, O. I., & Muzyka, O. L. (Ed.). (2006). *Zdibnosti, tvorchist, obdarovanist: teoriia, metodyka, rezultaty doslidzhen [Abilities, creativity, giftedness: theory, methodology, research results]*. Zhytomyr: Ruta [in Ukrainian].
- Naidonov, M. I. (2008). *Formuvannia systemy refleksyvnoho upravlinnia v orhanizatsiakh [Formation of a reflexive management system in organizations]: monohrafiia*. Kyiv: Milenium [in Ukrainian].
- Tretiachenko, V. V. (1989). *Kolektyvni sub'iekty upravlinnia [Collective subjects of management]: monohrafiia*. Kyiv: Abrys [in Ukrainian].
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 4, 419-427.

**BABAK G.**

H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

**TEAM AS A SUBJECT OF RESEARCH**

A novel approach to exploring the topic of team activities as a pedagogical innovation is characterized by a profound theoretical analysis. We classified various approaches to understanding personal success, paying special attention to the social and personal dimensions of this concept. Our investigation focuses on examining the role of personal factors in achieving success in team interactions.

We identified the methodological foundation of our analysis as a values-role approach to the issue of team formation, placing a primary emphasis on the values-role regulation of interactions among individuals within teams. We thoroughly examine the value systems of each team member and their impact on worldview formation, decision-making processes, and interactions with the environment. We emphasize that achieving success in team activities requires considering conditions such as the realization of personal values, the acceptance of role expectations from others, and readiness for role transformation and acceptance of others' roles.

We highlight the challenge of searching for and systematizing the values-role patterns of personal success achievement in team activities as crucial for the effective functioning of teams and organizations as a whole. This opens perspectives for further scientific research in this direction.

The main focus of our analysis is aimed at identifying factors that determine the success of the team and each of its members. We explore the influence of values on the formation of roles within the team and interactions, considering them as critical elements that define and contribute to achieving harmony within the team collective. Our findings indicate that understanding the personal values of each participant and interacting with them in the context of team activities can significantly enhance the team's performance.

Furthermore, our research underscores the importance of flexibility and adaptability in team relationships, where values may undergo changes during interactions and the pursuit of specific goals. We emphasize that understanding and managing the values-role aspects within a team are key elements for optimizing the team process and achieving high results. In conclusion, we highlight the need for further research in this direction, aimed at a deeper understanding of the interaction of values-role factors in a team environment, which is crucial for the development not only of pedagogical practices but also of society as a whole.

This additional context expands the understanding of the importance and potential of investigating team activities as a pedagogical innovation, emphasizing its relevance and prospects for further research.

**Key words:** *team formation, values-role approach, personal success, team activities, team interaction.*

Стаття надійшла до редакції 15.03.2024 р.