

## УСПЕШНОСТЬ В КОМАНДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕФЛЕКСИВНО-ЦЕННОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

© 2014 г. В. В. Горбунова

*Кандидат психологических наук, доцент, докторант Института социальной и политической психологии НАПН Украины, Украина  
e-mail: viktoriyka@yandex.ru*

Проведено сравнительное исследование особенностей ценностного сознания лиц, успешных в командном и индивидуальном видах трудовой деятельности. Выделен ряд рефлексивно-ценностных феноменов, связанных с субъективной ценностью деятельности и взаимоотношений для лиц: а) успешных в работе в команде; б) предпочитающих индивидуальный режим трудовой деятельности.

*Ключевые слова:* ценностное сознание, рефлексия ценностей, успешность в командной деятельности, ценности деятельности, ценности взаимоотношений, рефлексивно-ценностные феномены.

Позитивная синергия как более высокая эффективность совместных усилий, в сравнении с суммой индивидуальных, является основной характеристикой командной деятельности и причиной активизации научных исследований феномена команды, а также практики командообразования в экономической, политической, культурной, образовательной и других сферах жизни общества. Актуальность проблемы успешности личности в командной деятельности связана с необходимостью создания и развития действенных синергетических команд, способных оперативно реагировать на вызовы времени и демонстрировать высокие результаты.

Проблема успешности личности в деятельности является одной из основных для отечественных концепций и моделей, разработанных в русле деятельностного, субъектно-деятельностного и субъектного подходов. Исходной является методология связи сознания и деятельности. Так, Б.Ф. Ломов, формулируя ключевую задачу психологии в изучении деятельности, замечает, что, прежде всего, это определение роли и места процессов субъективного отражения действительности, их влияния на эффективность и качество деятельности [9, с. 214]. То, что анализ ценностно-смысловых компонентов сознания – эффективный путь прогноза успешности личности в деятельности, встречаем у К.А. Абульхановой-Славской: “…ценностное соотношение, устанавливаемое сознанием, и определит затем характер

отношения личности к своему делу, а затем и способ решения всех конкретных профессиональных задач” [1, с. 316].

Эмпирическая верификация упомянутых идей совершена в исследованиях, центрированных на успешности в деятельности и близких проблемах. Так, разрабатывая проблемы смысла жизни, В.Э. Чудновский ссылается на данные, полученные К.А. Максимовой и Т.В. Максимовой, указывая на значение ценностно-смыслового отношения к профессии в прогнозе будущей успешности в ней личности [17]. Данные о корреляции успешности в деятельности с рядом ценностно-смысловых феноменов, в частности, с личностным потенциалом (Т.О. Гордеева, Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин) и жизнестойкостью (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова) получены Д.А. Леонтьевым с коллегами в рамках разработки проблем ценностно-смысловой регуляции сознания [7, 8]. О связи иерархии ценностных ориентаций личности с выбором стратегии экономического поведения свидетельствуют результаты исследований Н.А. Журавлевой [4]. Ведущая роль ценностной регуляции в предикции успешности в деятельности обосновывается в исследованиях, выполненных под руководством А.Л. Музыки (А.Л. Музыка, И.Н. Тычина; О.М. Савиченко) в рамках субъектно-ценностного анализа развития творческой личности [12, 14].

На исследованиях ценностного сознания как регуляционной основы поведения и деятельно-

сти базируются многие современные подходы. В концепциях совместной деятельности А.Л. Журавлева, причастно-поступающего сознания В.П. Зинченко, аксиогенеза личности З.С. Карпенко, человека как субъекта жизнедеятельности Е.Ю. Коржевой, структурно-динамической организации индивидуального опыта А.Н. Лактионова, ценностно-смысловой регуляции жизнедеятельности Д.А. Леонтьева, категоризации в межличностном познании А.А. Лузакова, психологической регуляции жизнедеятельности А.С. Шарова так или иначе разрабатываются вопросы ценностной регуляции, анализируется роль ценностей индивидуального сознания в восприятии и оценке себя, других людей, принятии решений, выборе стратегий деятельности и общения.

В перечисленных, а также других концепциях, центрированных на проблемах жизненного мира личности, сознания, образа, картины мира, имплицитных теорий, ценности индивидуального сознания (индивидуальные, личностные, субъектные) трактуются по-разному, при этом общее в их понимании – мировоззренческий и мотивирующий компоненты. Прежде всего, речь идет о том, что ценности задают мировоззрение и выполняют регуляционную функцию в перцепции и поведении. Так, Б.С. Братусь называет личностные ценности “осознанными и принятыми смыслами жизни”, отдельно акцентируя внимание на их оценочно-регуляционной функции, влиянии на принятие решений и их реализации в действиях и поступках [2, с. 89]. Отметим и транситуативность регуляции как ключевое отличие функций ценностей индивидуального сознания от других ценностно-смысловых образований, которые в разных концепциях обозначаются понятиями “ценностные ориентации”, “ценностные конструкты”, “ценностные представления”, “ценностные стереотипы” и пр. Так, Д.А. Леонтьев различает психологическое понимание ценностей индивидуального сознания через их содержательное приближение к трем группам понятий: представления/убеждения, социальные установки/интересы, потребности/мотивы. Автор отдает предпочтение последней трактовке, делая акцент на мотивирующей функции личностных ценностей как внутренних носителей социальной регуляции [8]. По мнению В.П. Зинченко, ценность сознания лежит в основе его причастности, и именно индивидуальные (по М.М. Бахтину), личностные (по Д.А. Леонтьеву) или субъективно личностные (собственно, по В.П. Зинченко) ценности являются внутренними регуляторами поведения и деятельности [5].

Таким образом, именно ценности индивидуального сознания, сформированные в жизненном опыте, в процессе овладения различными деятельностями и построения отношений с различными людьми определяют восприятие и регулируют поведение; и соответственно, анализ их содержания и значимости приближает исследователей к раскрытию феноменов, лежащих в основе успешности личности в деятельности.

Ценности и их роль в регуляции командного взаимодействия анализируются в рамках модели управленческих стилей Р. Блейка и Дж. Моутона, акмеологической модели формирования управленческой команды А.А. Деркача, модели ценностной детерминации формирования руководителем управленческой команды Р.В. Гольникова, модели трудовых ценностей Дж. Доса, теории стилей руководства Р. Лайкерта, модели базовых ценностных ориентаций коллектива Л.Е. Комаровой, концепции ценностного управления К.В. Харского, концепции ценностной регуляции социального поведения Н.Н. Ярушкина и др. В работах этих исследователей акценты делаются на нормативно-ценностной регуляции, роль же ценностей индивидуального сознания изучается, в основном, в контексте их соответствия ценностям руководителей и лидеров, и в более широком контексте – ценностям и нормам организаций и групп.

Ценностная конгруэнтность как интерперсональное созвучие ценностей является одним из основных критериев анализа успешности личности в командной деятельности. Так, Ч. Аткинс, Е. Равлин, Б. Меглино установили связь между интерперсональной ценностной конгруэнтностью и качеством взаимоотношений в команде; Д. Глев – влияние близости ценностей на продуктивность труда; К. Клейн с коллегами – зависимость конфликтности в командах от ценностной конгруэнтности руководителей и подчиненных; Б. Киркман, Д. Шапиро – влияние культурно-ценностных отличий в оценках и интерпретациях событий на командные взаимоотношения [18–21].

Анализ ценностей индивидуального сознания в контексте успешности личности в командной деятельности преимущественно ориентирован на поиск ценностно конгруэнтных лиц, чьи жизненные устремления и способы их достижения являются созвучными, комплементарными. При этом наблюдается дефицит исследований, центрированных на анализе феноменологической специфики ценностей индивидуального сознания лиц, успешных в команде. Ведь наличие близких жизненных ценностей – не гарантия высокой

продуктивности в командной деятельности. Соответственно, ценностная конгруэнтность важна в предикции конструктивных взаимоотношений, однако ее анализ и учет в командообразовании – этап, который должен следовать за изучением общей ценностной готовности к командной деятельности, идентификации тех феноменов ценностного сознания, которые определяют личностную приемлемость деятельности в условиях перманентного сосуществования и необходимости координации действий.

Что касается методов изучения ценностного сознания, то в большинстве случаев исследователи обращаются к рефлексивным ресурсам личности, предлагая исследуемым активное участие в осмыслении и интерпретации ценностей своего жизненного мира. С.Ю. Степанов пишет о рефлексивной культуродигме как “целостном образце научного мышления и действия” [16, с. 488]. Характерные отличия рефлексивно-культуродигмальных исследований – диалогичность, сотрудничество, открытость гипотез и интерпретаций, субъект-субъектный статус. С.Ю. Степанов называет авторский вариант исследовательского взаимодействия практикой сотворческой рефлексии или рефлепрактикой, подчеркивая, что в его основе лежит система представлений о ценности, самопознаваемости, саморегуляции и самоконструировании человеческого бытия [там же]. Близкой в этом смысле является позиция Дж. Келли про со-исследование, в котором психолог и исследуемый вместе погружаются во внутренний мир последнего и изучают его законы [6]. Причины продуктивности такого подхода автор объясняет, во-первых, способностью к рефлексии (психологической наблюдательности), во-вторых, спецификой миропонимания, уникальной, неповторимой для каждого жизненной философией.

Таким образом, рефлексия как механизм самопознания, осмысления собственных ценностей является продуктивным путем их экспликации в процессе исследования, организованного с учетом центральной роли его участников, как в продуцировании материала, так и в его интерпретации.

*Теоретическая гипотеза*, давшая начало нашему исследованию, базируется на представлениях о ценностной регуляции поведения и сводится к предположению о ценностной обусловленности успешности личности в командной деятельности.

*Цель исследования* – реконструкция рефлексивно-ценностных феноменов, присущих сознанию лиц, успешных в командной деятельности.

*Исследовательская гипотеза* допускает различия в ценностном сознании лиц, успешных в

команде, и лиц, предпочитающих индивидуальную деятельность:

– для лиц, достигших успеха в команде, ценности деятельности и ценности взаимоотношений содержательно близки, личностное взаимодействие рефлексивируется как основа продуктивной деятельности;

– для лиц, отдающих предпочтение индивидуальному труду, характерна рефлексия различных по содержанию ценностей деятельности и взаимоотношений; взаимоотношения воспринимаются как фактор, способствующий личному развитию.

*Объект исследования* – ценностное сознание личности; *предмет* – рефлексия ценностей деятельности и взаимоотношений лицами, достигшими успеха в команде.

Сравнительный анализ ценностного сознания лиц, успешных в командной деятельности, и тех, кто предпочитает индивидуальную организацию труда, актуален в силу своей *практической значимости* – выделения ряда специфических рефлексивно-ценностных феноменов, которые могут рассматриваться в качестве вероятностных критериев психологического прогноза успешности личности в командной деятельности. *Научная новизна* и *ценность исследования* состоят в анализе ценностного сознания личности в контексте ее успешности в командной деятельности, идентификации и типологизации рефлексивно-ценностных феноменов, характерных для лиц, достигших успеха в команде, и тех, кто отдает предпочтение индивидуальной деятельности.

*Задачи исследования* сфокусированы на выделении типов деятельности, к которым приобщен человек, а также круга референтных лиц, с последующей рефлексией ценностей деятельности и взаимоотношений; сравнении особенностей рефлексии ценностей участников исследовательских групп; выделении специфических особенностей рефлексии (рефлексивно-ценностных феноменов), их статистическом анализе в контексте значимости проявления в каждой из исследуемых групп.

## МЕТОДИКА

*Участники исследования.* Участие в исследовании приняли члены бизнес-команд (коммерческого банка, психологического центра, детского издательства, торговой сети, медицинской клиники, рекламного агентства) и общественных объединений (музыкальной группы, плейбек-театра,

волонтерских объединений) – всего 68 человек. Среди исследуемых – 42 женщины и 26 мужчин со стажем деятельности в команде не менее года; средний возраст участников исследования – 31 год и 2 месяца. Каждый из участников отметил деятельность в команде как комфортную. Индикатором успешности в командной деятельности служило мнение руководителя, коллег, а также показатели эффективности самой команды на протяжении года.

В целях дифференциации феноменов, вызванных дискурсом командного взаимодействия, от специфических особенностей сознания, присущих лицам, потенциально успешным в командной деятельности, в исследовании также приняли участие лица, недавно принятые в команды (срок не более недели) и не имеющие предварительного опыта такой работы – всего 11 человек (3 мужчин, 8 женщин, средний возраст 26 лет и 1 месяц). С последними участниками в целях отслеживания динамики рефлексии ценностей исследование проводилось дважды (на этапе приобщения к командной деятельности и через полгода-год успешного участия в ней).

В группу сравнения вошли лица, которые предпочитают работать индивидуально, не считают себя “командными игроками”, никогда не стремились или, по собственному желанию, отказались от работы в командах – всего 25 человек (12 мужчин, 13 женщин, средний возраст 35 лет и 6 месяцев). Исследование проводилось очно, а также через *Skype*.

*Методика и процедура исследования.* Организационно исследование насчитывало три этапа. На первом этапе осуществлялось введение в процесс исследования, установление контакта, создание ситуации доверия и сотрудничества. При объяснении цели работы акцент делался на ее важности, прежде всего, для самого участника, как со-исследователя своего жизненного мира. Демонстрировалась прозрачность работы, отсутствие скрытых механизмов анализа и интерпретации. Примером общей фразы для введения в исследовательский процесс является следующая: “Вместе мы попробуем понять, что для Вас является ценным, к чему Вы стремитесь, на чье мнение ориентируетесь. Это будет интересное путешествие во внутренний мир, ведь из-за дефицита времени у нас так мало возможностей остановиться и подумать о своей жизни, ее содержании, цели, ценностях”.

Второй этап включал в себя собственно рефлексивное со-исследование ценностей, анализ значимости и ценностного содержания деятельностей

и взаимоотношений с референтными людьми. На третьем этапе – этапе анализа данных – можно условно выделить несколько последовательных шагов: 1) обобщение и типологизация данных с помощью анализа переменных-дескрипторов (количественных показателей рефлексии ценностей); 2) качественный анализ и интерпретация данных с раскрытием содержательной специфики рефлексии ценностей и наименованием рефлексивно-ценностных феноменов; 3) конструирование формул, отображающих математическую сторону феноменов; 4) анализ статистической значимости проявления феноменов в сознании участников каждой из групп.

В качестве инструмента исследования была использована модификация методики рефлексии способностей А.Л. Музыка [11]. Сама методика, а также исследования, выполненные с ее помощью, – рефлексивно-культуродигмальные. Методологическим основанием разработок стали теория творчества В.А. Моляко и субъектно-ценностный подход к анализу способностей А.Л. Музыка [10, 13]. Базовая идея, заложенная в основу исследования, – понимание способностей и творческих способностей как внутреннего регуляционного ресурса, имеющего субъектно-ценностный статус. Первый блок методики ориентирован на изучение рефлексии способностей с помощью самоанализа деятельности и умений, что позволяет понять их значимость для человека, выделить смыслы и ценности, регулирующие деятельностную сферу. Второй блок – социально-рефлексивный, здесь с помощью рефлексии оценки достижений референтными людьми и самооценки собственных черт происходит проникновение в сферу межличностных отношений, выделение ценностных параметров, на основании которых человек конструирует взаимодействие.

В примененной модификации исследовательская процедура претерпела ряд изменений, связанных с акцентом на реконструкции ценностей, которые регулируют деятельность и взаимоотношения (деятельностные и моральностные ценности в концептуализации А.Л. Музыка); таким образом, название, релевантное модификации, – рефлексивная процедура исследования ценностей.

В классическом варианте первого блока методики участникам исследования предлагают назвать типы деятельности и умения, которыми они владеют с детализацией в действиях и операциях. Поскольку наша цель – реконструкция ценностей в пространстве деятельностей, то исследуемого просят описать поле его деятельности во вре-

**Таблица 1.** Образец-фрагмент исследовательской карточки для анализа рефлексии ценностей деятельности (карточка для анализа рефлексии ценностей отношений выглядит аналогично)

Деятельность			Оценка	Ценности деятельности
Прошрое	Настоящее	Будущее		

*Переменные.* Количественные показатели были условно разделены на переменные-дескрипторы рефлексии ценностей деятельности и переменные-дескрипторы рефлексии ценностей взаимоотношений (табл. 2), которые подсчитывались отдельно для каждого из участников исследования.

**Таблица 2.** Общий список переменных-дескрипторов рефлексии ценностей деятельности и взаимоотношений

Переменные-дескрипторы рефлексии ценностей деятельности		Переменные-дескрипторы рефлексии ценностей взаимоотношений	
Общее количество деятельностей	$n_d$	Общее количество значимых лиц	$n_{лз}$
Количество деятельностей, связанных с участием в команде	$n_{лк}$	Количество значимых лиц, связанных с командной деятельностью	$n_{лк}$
Количество деятельностей, связанных с отношениями	$n_{до}$	Количество значимых лиц из сферы непосредственных контактов	$n_{лнк}$
Количество деятельностей из разных сфер	$n_{др}$	Количество значимых лиц из сферы виртуальных контактов	$n_{лвк}$
Количество деятельностей дискретных во времени	$n_{дд}$	Общее количество ценностей взаимоотношений	$n_{цв}$
Количество деятельностей континуальных во времени	$n_{дк}$	Количество ценностей со смыслом эгоцентрированности	$n_{цвэ}$
Общее количество ценностей деятельностей	$n_{цд}$	Количество ценностей "отношенческого" содержания	$n_{цво}$
Количество ценностей "отношенческого" содержания	$n_{цдо}$	Количество ценностей эмоционально-стимулятивного характера	$n_{цвэ-с}$
Количество ценностей со смыслом самодетерминации	$n_{цдс}$	Количество ценностей процессуального характера	$n_{цвп}$
Количество повторов содержательно близких ценностей	$n_{пцдб}$	Количество повторов содержательно близких ценностей	$n_{пцвб}$
Количество ценностей в пределах актуальных деятельностей	$n_{цда}$	Количество "ценностей-образцов"	$n_{цво}$
		Количество "ценностей-поступков"	$n_{цвп}$

менной перспективе с оценкой важности каждой: "Назовите деятельности, которыми Вы занимались раньше, занимаетесь сейчас, стремитесь овладеть в будущем. Обозначьте время каждой. Оцените ее важность для себя от 1-го до 10-ти баллов". Следующий шаг – просьба отрефлекси-

ровать ценности каждой деятельности: "Назовите то, что для Вас ценно, важно в каждой из деятельностей, то, что помогает ее совершать, и то, что Вы получаете в ней для своего развития".

Второй блок ориентирован на анализ субъективной ценности отношений. Сначала исследуе-

**Таблица 3.** Общий список рефлексивно-ценностных феноменов с представлением в математических формулах

Деятельностно-ценностные феномены		Интеракционно-ценностные феномены	
Феномен и критерий его наличия	Формула	Феномен и критерий его наличия	Формула
Командоцентрированность ДП ( $\geq 50\%$ )	$KЦ_{ДП} = \frac{n_{дк}}{n_d} \cdot 100\%$	Командоцентрированность ИП ( $\geq 50\%$ )	$KЦ_{ИП} = \frac{n_{лк}}{n_{лз}} \cdot 100\%$
“Отношенческая” насыщенность ДП ( $\geq 50\%$ )	$C_{ДП} = \frac{n_{до}}{n_d} \cdot 100\%$	Ценностная центрированность ИП на отношениях ( $\geq 50\%$ )	$ЦЦС_{ИП} = \frac{n_{цво}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
“Отношенческая” ценность ДП ( $\geq 25\%$ )	$ОЦ_{ДП} = \frac{n_{до}}{n_{цд}} \cdot 100\%$	Ценностная однородность ИП ( $\geq 50\%$ )	$ЦО_{ИП} = \frac{n_{пцвб}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
Ценностная однородность ДП ( $\geq 25\%$ )	$ОЦ_{ДП} = \frac{n_{пцдб}}{n_{цд}} \cdot 100\%$	Контактность ИП ( $\geq 50\%$ )	$K_{ИП} = \frac{n_{лк}}{n_{лз}} \cdot 100\%$
Временная дискретность ДП ( $\geq 50\%$ )	$ЧД_{ДП} = \frac{n_{дд}}{n_d} \cdot 100\%$	Эмоциональная ценность ИП ( $\geq 50\%$ )	$ЭЦ_{ИП} = \frac{n_{цвэ-с}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
Ценностная насыщенность актуального ДП ( $\geq 50\%$ )	$ЦН_{АДП} = \frac{n_{цда}}{n_{цд}} \cdot 100\%$	Ценностная процессуальность ИП ( $\geq 50\%$ )	$ЦП_{ИП} = \frac{n_{цвп}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
Вариативность ДП ( $\geq 50\%$ )	$В_{ДП} = \frac{n_{др}}{n_d} \cdot 100\%$	Эгоцентрированность ИП ( $\geq 50\%$ )	$ЭЦ_{ИП} = \frac{n_{цвэ}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
Самодетерминированность ДП ( $\geq 25\%$ )	$СД_{ДП} = \frac{n_{цдс}}{n_{цд}} \cdot 100\%$	Ценностная разнородность ИП ( $\leq 50\%$ )	$ЦР_{ИП} = \frac{n_{пцвб}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
Ценностная разнородность ДП ( $\leq 25\%$ )	$ЦР_{ДП} = \frac{n_{пцдб}}{n_{цд}} \cdot 100\%$	Дистанцированность ИП ( $\geq 50\%$ )	$Д_{ИП} = \frac{n_{лк}}{n_{лз}} \cdot 100\%$
Временная континуальность ДП ( $\geq 50\%$ )	$ВК_{ДП} = \frac{n_{дк}}{n_d} \cdot 100\%$	Насыщенность ИП ценностями-образцами ( $\geq 50\%$ )	$НЦО_{ИП} = \frac{n_{цво}}{n_{цв}} \cdot 100\%$
Ценностная сбалансированность ДП ( $\rightarrow 0$ (5-0))	$ЦБ_{ДП} = \sigma_{цд}^2$	Насыщенность ИП ценностями-поступками ( $\geq 50\%$ )	$НЦП_{ИП} = \frac{n_{цвп}}{n_{цв}} \cdot 100\%$

*Примечание.* Психологическое содержание каждого их феноменов раскрыто в разделе “Результаты и их обсуждение”. О наличии феномена в сознании каждого конкретного исследуемого свидетельствует результат подсчета данных по формуле, находящийся в пределах, указанных в скобках.

тому предлагают назвать референтных лиц: “Назовите людей, чье мнение Вы цените, а также тех, кто постоянно оценивает ваши достижения и умения. Вспомните таких людей из прошлого, подумайте, кто это мог бы быть в будущем. Обозначьте время общения с ними, а также важность оценки каждого для себя от 1-го до 10-ти баллов”. После этого – подумать и озвучить то ценное, что дают отношения с каждым из назван-

ных: “Назовите то, что для Вас ценно, важно во взаимоотношениях с каждым из этих людей, то, что помогает их строить и поддерживать, а также то, что вы получаете в них для себя”.

*Регистрация показателей.* Для регистрации показателей применялись специальные карточки, которые заполнялись исследуемыми (табл. 1), – отдельные для фиксирования каждой деятельности и ее ценностей, каждого референтного лица

и ценностей взаимоотношения с ним. Возможность самостоятельно записывать результаты рефлексии, оперировать с карточками (например, ранжировать деятельности по значимости, объединять их по временному признаку, классифицировать людей по критериям связи с профессией, откладывать некоторые карточки для отдельного анализа), а также вносить изменения в записи (в частности, объединять деятельности, уточнять названия) стимулировала процессы рефлексии и способствовала формированию атмосферы соисследования.

Переменные-дескрипторы использовались для конструирования формул, отображающих математическую сторону феноменов, связанных с рефлексией ценностей в пространстве деятельности (деятельностном пространстве – ДП) и пространстве межличностной интеракции (интеракционном пространстве – ИП) – деятельностно-ценностных и интеракционно-ценностных феноменов (табл. 3).

*Статистические гипотезы и критерии.* Для проверки статистических гипотез использовался биномиальный критерий  $t$  [15]. Гипотезы для проверки статистической значимости степени проявления каждого из феноменов в сознании участников каждой из групп конструировались по схеме:  $H_0$ : Частота встречаемости феномена в выборке не превышает ожидаемую ( $P < 0.5$ );  $H_1$ : Частота встречаемости феномена в выборке превышает ожидаемую ( $P \geq 0.5$ ).

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В результате сравнительного исследования удалось выделить ряд феноменов, иллюстрирующих специфику рефлексии ценностей деятельности и взаимоотношений лицами, успешными в командной деятельности, а также теми, кто предпочитает индивидуальный режим труда. Сопоставление рефлексивно-ценностных феноменов предлагается в табл. 4, при этом акцент делается не столько на различиях, сколько на специфике рефлексии ценностей в каждом случае.

Одним из центральных деятельностно-ценностных феноменов, характерных для лиц, достигших успеха в командах, является **командоцентрированность деятельностного пространства**, которая проявляется в преобладании типов деятельности, непосредственно связанных с работой в команде. В отдельных случаях в перечне деятельностей, которые реализуются в настоящем времени, вообще отсутствуют “внекомандные”,

если же таковые есть, то они так или иначе связаны с тем, что происходит в команде, служат достижению командных целей, повышению производительности труда и пр. *На примере участницы команды издательства детской книги:* “Научная работа о детской литературе, отбор рукописей в печать, переговоры с авторами, промоция издательства, общение с иностранными партнерами, корректура, творческая деятельность в пределах издательской, вязание крючком и спицами кукол для себя, друзей, маленьких читателей книг издательства, упорядочение собственной книги о вязании”. Интересен также тот факт, что деятельности из прошлого тоже каузально связываются с работой в команде, например, через приобретенные в них ценности. *На примере участника управленческой команды частной медицинской клиники:* “Обучение в вузе в прошлом (понял, что хочу нового качества услуг в медицине), лидерство в молодежной общественной организации в прошлом (дало много как управленцу)”.

**“Отношенческая насыщенность деятельностного пространства”** – феномен, сущность которого состоит в том, что типы деятельности, которые рефлексиируются участниками действующих команд, а также теми, кто стремится к командной работе и впоследствии достигает в ней успеха, так или иначе связаны со взаимоотношениями, непосредственным общением, взаимной оценкой, взаимодействием в ходе принятия решений, необходимостью координировать действия и т.п. *На примере будущей участницы команды волонтеров центра для лиц с ограниченными возможностями:* “Журналистика и редакторская деятельность (опыт работы в команде, системе, видение себя и своих возможностей), активная религиозная деятельность (объединение материального и духовного, осознание нужд других), обучение (то, что держит на плаву, свой мир, пространство взаимоотношений с мирами других людей), сфера медицины (умение видеть человека за недугом, ощущение важного)”.

**“Отношенческая ценность деятельностного пространства”**, а также **“ценностная однородность деятельностного пространства”** – феномены, характерные и для сознания работающих в команде, и для тех, кто такого опыта еще не имел, но стремится к нему и достигает успеха. Первый феномен состоит в восприятии деятельностей как источников значимых отношений (так, в перечне ценного в деятельности, кроме прочего, указывается на значимость, важность, необходимость взаимоотношений с другими людьми); второй – в выделении содержательно близких ценностей

**Таблица 4.** Сопоставление рефлексивно-ценностной феноменологии с показателями статистической значимости

	Лица, достигшие успеха в командной деятельности		Лица, предпочитающие индивидуальный режим труда	
Деятельностно-ценностные феномены	Командоцентрированность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 47$ ( $p \leq 0.01$ )	<i>Не сопоставим в связи с производностью от дискурса командной деятельности</i>	
	“Отношенческая” насыщенность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 67$ ( $p \leq 0.01$ )	Вариативность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 25$ ( $p \leq 0.01$ )
	“Отношенческая” ценность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 66$ ( $p \leq 0.01$ )	“Самодетерминационная” ценность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 21$ ( $p \leq 0.01$ )
	Ценностная однородность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 65$ ( $p \leq 0.01$ )	Ценностная разнородность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 16$ ( $p > 0.05$ )
	Временная дискретность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 67$ ( $p \leq 0.01$ )	Временная континуальность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 24$ ( $p \leq 0.01$ )
	Ценностная насыщенность актуального деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 67$ ( $p \leq 0.01$ )	Ценностная сбалансированность деятельностного пространства	$m_{\text{эмп}} = 25$ ( $p \leq 0.01$ )
Интеракционно-ценностные феномены	Командоцентрированность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 40$ ( $p > 0.05$ )	<i>Не сопоставим в связи с производностью от дискурса командной деятельности</i>	
	Ценностная центрированность интеракционного пространства на взаимоотношениях	$m_{\text{эмп}} = 68$ ( $p \leq 0.01$ )	Эгоцентрированность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 0$ ( $p > 0.05$ )
	Ценностная однородность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 52$ ( $p \leq 0.01$ )	Ценностная разнородность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 22$ ( $p > 0.05$ )
	Контактность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 68$ ( $p \leq 0.01$ )	Дистанцированность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 10$ ( $p > 0.05$ )
	Эмоциональная ценностность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 68$ ( $p \leq 0.01$ )	Насыщенность интеракционного пространства ценностями-образцами	$m_{\text{эмп}} = 4$ ( $p > 0.05$ )
	Ценностная процессуальность интеракционного пространства	$m_{\text{эмп}} = 68$ ( $p \leq 0.01$ )	Насыщенность интеракционного пространства ценностями-поступками	$m_{\text{эмп}} = 5$ ( $p > 0.05$ )

*Примечание.* Использовался биномиальный критерий  $m$  при  $P \geq 0,5$ ; где  $P$  – теоретическая вероятность проявления феномена в выборке,  $m_{\text{эмп}}$  – частота встречаемости феномена в выборке,  $p$  – уровень статистической значимости.

в пределах разных деятельностей. *На примере участницы волонтерской команды центра для эмигрантов и беженцев:* «Проведение серии тренинговых занятий “Твоя жизнь – твой выбор” для наркозависимой молодежи (столкнуться с другой правдой жизни других людей, радость и удовлетворение от работы в команде специалистов, обратная связь от тех, с кем работаю), преподавание психологии (возможность быть в кругу научных работников, обмен опытом), адаптация эмигрантов и беженцев к условиям новой страны обита-

ния (встреча с людьми других культур и традиций, работа в международной команде, взаимная поддержка, сотрудничество с интересными людьми, усовершенствование языка, обмен опытом), волонтерская деятельность в реабилитационном центре для детей и взрослых с ограниченными потребностями (быть частью команды, обмен опытом, встреча с новыми людьми, стремление давать помощь тем, кто в ней нуждается)».

Для лиц, отдающих предпочтение индивидуальному режиму труда, характерна большая

**вариативность деятельностного пространства.** Деятельности, которые выделяются исследуемыми в перечне тех, которыми они занимались раньше, занимаются сейчас и стремятся овладеть в будущем, в большей мере являются разнородными в смысле характера и сферы. Отдельно отметим и **ценностную разнородность деятельностного пространства** – феномен, при котором ценности практически не повторяются в пределах деятельностей, каждая из которых является источником специфического семантически уникального ценностного поля. *На примере программиста-преподавателя:* “Создание кроссвордов (будет гонорар, в процессе создания узнаю новое в толковых словарях), паяние компонентов для игрушек (что создано – будет работать), программирование интернет-приложений (такое могут не все, ничего не было, написал – и оно работает, точность мысли, есть чем похвастаться), преподавание математической статистики (возможность разговаривать с людьми, которые могут спрашивать, возможность учить, дополнительная интересная информация), изучение дополнительного скриптового языка (повышение качества как профессионала, серверная специализация), программирование мобильных приложений (современно, популярно, возможность поехать за границу), изучение испанского языка (возможность путешествовать, заинтересовать со временем детей), благотворительность (ощущение легкости и свободы, знакомство с новыми людьми)”.

Если деятельностное пространство лиц, успешных в команде, непосредственно связано с контактами, общением, взаимодействием, то для тех, кто предпочитает работать самостоятельно, показательной является **“самодетерминационная” ценность деятельностного пространства.** В данном случае речь идет не об отрицании ценности взаимоотношений, а о ценности самостоятельного принятия решений, работы в своем темпе, отсутствии необходимости постоянного согласования действий. *На примере свободного художника:* «Дизайн книжных обложек (самовыражение, эксперименты с образами, отсутствие откровенного диктата со стороны заказчиков); рисование комиксов (релакс, высмеивание быта и человеческой зависимости от вещей и других людей), сочинительство (поток сознания, бытие в себе), стрит-арт (адреналин, удовлетворение от удивления людей, ощущение “без границ”), страйкбол (проверка собственных инстинктов)».

Для сознания людей, успешных в команде, характерна **временная дискретность деятельностного пространства** как локализация боль-

шинства деятельностей в одном из времен. Так, исследуемые четко определяют временные рамки каждой из выделенных деятельностей, относя ее к прошлому, настоящему или будущему. Временно дискретные деятельности рефлексируют и те, кто не имел опыта командной работы, однако стремятся к нему и остается работать в команде. Большинство ценностей выделяются в границах актуальных в настоящем деятельностей, которыми исследуемые занимаются непосредственно – **ценностная насыщенность актуального деятельностного пространства.** Феномен отображает своеобразность бытия здесь-и-сейчас, существование в актуальном моменте времени, когда ценности, выделенные в пределах деятельностей, актуальных в прошлом, воспринимаются преимущественно через призму успехов и достижений настоящего. *На примере будущей актрисы плейбек-театра:* “Обучение в универе в прошлом (профессия, друзья), обучение психотерапии в настоящем (новый взгляд на людей, возможность помочь себе и другим, понимание человеческой природы, вера в себя, безоценочное принятие других), работа психологом в настоящем (помощь другим, любимое дело, общение с людьми, саморазвитие), психотерапия в будущем (сделать мир лучшим для кого-то)”.

Сознанию лиц, ориентированных на индивидуальный труд, наоборот, присуща **временная континуальность деятельностного пространства** – восприятие деятельностей в их временной протяженности как таковых, которые, начавшись в прошлом, существуют в настоящем и планируются на будущее. Также для людей, предпочитающих работать самостоятельно, характерен **ценностный баланс деятельностного пространства** как более или менее равномерное распределение количества выделенных ценностей в пределах деятельностей. *На примере девушки-фрилансера:* изучение танца в прошлом, настоящем, будущем (владение телом, саморегуляция), организация фитнес-туров в настоящем, будущем (заработок, свободная организация работы), проведение тренингов уверенности в себе в прошлом, настоящем, будущем (то, что нравится делать, делюсь опытом), разработка и ведение сайта здоровья в настоящем, будущем (свободное планирование времени, связь с миром, много нового).

Рефлексия ценностей взаимоотношений в интеракционном пространстве также имеет свою специфику для разных групп исследуемых. Так, для лиц, успешных в командной деятельности, характерна **командоцентрированность интеракционного пространства.** Как и деятельно-

сти, взаимоотношения для этих людей прямо или опосредованно связаны с тем, что происходит в команде. Среди значимых лиц присутствуют коллеги, а также другие люди, имеющие отношение к командной работе, те, кто поддерживает и разделяет ценности работы в команде. *На примере участницы команды психологического центра:* “Руководитель (наставничество, возможность перенимать опыт, объективная оценка и критика), коллега И. (советы, поддержка веры в себя, критика без обид), коллега А. (конструктивная критика, подстраховка, поддержка), психолог О. (сотрудничество, помощь в сложных решениях), мама (конструктивная критика, поддержка в сложных ситуациях)”.

Среди особенностей интеракционно-ценностной рефлексии, присущей не только командным игрокам, но и тем, кто хочет попасть в их число и достигает в этом успеха, фиксируется **ценностная центрированность на отношениях**. Так, выделяя ценности взаимоотношений, исследуемые этих групп делают акцент на том, что помогает строить, развивать и поддерживать контакты, функционировать в контексте взаимодействия с другими людьми. При этом отмечается **ценностная однородность интеракционного пространства** как содержательная близость ценностей, которые исследуемые выделяют в контексте взаимоотношений с разными людьми. *На примере участницы музыкальной группы:* продюсер (вера в других, ощущение локтя, способность договариваться, возможность перевести часть ответственности), Павел (доверие, поддержка, стимуляция веры в собственные силы), Сергей (возможность не думать за всех, отдых, быть собой), Юля (родная душа, поддержка, распределение ответственности), мама (вера в то, что у меня все выйдет)”.

Тенденции, противоположные упомянутым для лиц, успешных в командной деятельности, характеризуют интеракционную рефлексии лиц, предпочитающих индивидуальный режим труда. Так, ценность взаимоотношений для них, прежде всего, состоит в том, что можно взять, получить, использовать в них для собственного блага. Некоторые участники исследования в перечень референтных лиц вводили себя, объясняя такое действие тем, что, прежде всего, ориентируются на собственные потребности и ценности. Кроме **эгоцентрированности интеракционного пространства** регистрируется также его **ценностная разнородность** – во взаимоотношениях с разными людьми выделяются содержательно различные ценности. *На примере исследуемого, ко-*

*торый охарактеризовал свою деятельность как “странную”:* мама (безоценочная поддержка), Я (генерация идей, всегда на себя могу рассчитывать, оппонент для дискуссий, знаю свои возможности и методы саморазвития, возможность обидеть себя и принять обиду как оценку), Надежда (независимая оценка, интересный оппонент, удовлетворение от общения), Виктория (независимые суждения по поводу чего-либо, удовлетворение от независимости), сестра (опека), Марьяна (креатив, творческая реализация).

Еще один параметр, по которому “командные игроки” отличаются от “одиночек”, – степень контактности взаимоотношений, а также их длительность во времени. Для лиц, успешных в командной работе, как на момент прихода в команду, так и в процессе работы в ней отмечается **контактность интеракционного пространства**: значимые лица – это люди, с которыми исследуемые непосредственно контактируют, причем продолжительность общения достаточно длительна. Думается, что этот феномен связан из следующими двумя – **эмоциональной ценностностью интеракционного пространства** и его **ценностной процессуальностью**. Первый отображает специфику ценности взаимоотношений, которая состоит в эмоциональной фасилитации со стороны значимых людей: поддержке, безоценочном принятии, разделении переживаний, а также обратной связи и конструктивной критике. Второй указывает на ценность самого процесса взаимоотношений – общения, бесед, бытия рядом, обмена опытом и т.п. В каждом случае речь идет об определенном эмоциональном отклике на поступки и действия, который происходит в процессе общения и который сложно обеспечить при отсутствии непосредственных контактов и взаимодействия. *На примере участницы команды HR-менеджеров:* «Руководитель (развитие меня как специалиста, поддержка в профессиональной и личной жизни, пример руководителя и коллеги с большой буквы, объективная и конструктивная обратная связь), коллега (говорить правду, честные и открытые отношения), мама (стремление быть лучшей во всем, самостоятельность и доверие), мужчина (поддержка, “подталкивание” к открытию новых сторон моей личности, вера в меня), учительница музыки (раскрытие меня, учила общаться с людьми и быть лучшей), классный руководитель (развитие моих лидерских качеств)».

Те, кто предпочитает уединение в работе, в перечень значимых лиц включают знакомых из социальных сетей и форумов, друзей, с которыми не виделись годами, и тех, общение с кото-

рыми нечасто и непродолжительно. Феноменологически эта особенность получила название **“дистанцированность интеракционного пространства”**. Касательно содержания ценностей взаимоотношений, здесь можно говорить о **насыщенности интеракционного пространства ценностями-образцами**: как важные и ценные воспринимаются качества, а также достижения значимых лиц, которые, собственно, и являются образцом для подражания и развития в себе. В связи с этим фиксируется **насыщенность интеракционного пространства ценностями-поступками**, когда ценность и референтность отношений определяется через призму поступков, собственных достижений и достижений других людей. *На примере писателя-путешественника*: «Я (стремление большего, большие тиражи, удовлетворение от риска), отец (качественные тексты, образец во взглядах на мир, авторитетность среди коллег), Иван (безбашенность, острота жизни), Лойд (достиг желательного, не имеет ограничений, легко преодолевает препятствия), издатель (европейский уровень работы), девушка (настойчивость)».

## ВЫВОДЫ

Сравнительное исследование рефлексии ценностей деятельности и взаимоотношений людей, предпочитающих различный режим труда, базируется на предположении о ценностной обусловленности успешности личности в командной деятельности. Ценностная природа индивидуального сознания, его регуляционные функции, содержательная уникальность, интеракционный, диалогический характер, а также рефлексивность стали отправными методологическими пунктами в обосновании теоретических основ и разработке процедуры исследования.

Гипотеза о различиях в ценностном сознании лиц, успешных в командной деятельности, и тех, кто предпочитает работать самостоятельно, проверялась в ходе анализа рефлексии ценностей в пределах деятельностного и интеракционного пространств личности, в результате чего удалось реконструировать ряд рефлексивно-ценностных феноменов, раскрывающих субъективную значимость деятельностей и взаимоотношений. Результаты исследования демонстрируют ряд особенностей ценностного сознания лиц, успешных в командной деятельности, специфика которых раскрывается в соотношении с таковыми у лиц, предпочитающих индивидуальный режим труда.

Так, люди, успешные в командной деятельности, прежде всего, ориентированы на поддержание и построение взаимоотношений, ценностно центрированы на их значимости, важности, необходимости для эффективного труда, активно контактируют с людьми в реальном пространстве, готовы давать и принимать эмоциональную поддержку, ориентированы на сам процесс взаимоотношений – бытие рядом с другими.

Для лиц, предпочитающих индивидуальный режим труда, деятельность и взаимоотношения малосовместимы по своему ценностному содержанию. Деятельность, прежде всего, является источником независимости и самодетерминации. Ценность же взаимоотношений рассматривается, преимущественно, через призму ориентации на успех значимых людей, заимствование их стратегий достижения целей.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980.
2. Братусь Б.С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1988.
3. Гордеева Т.О., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Вклад личностного потенциала в академические достижения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011.
4. Журавлева Н.А. Экономико-психологические характеристики личности с разным типом ценностных ориентаций // Психол. журн. 2012. Т. 33. № 6. С. 34–49.
5. Зинченко В.П. Ценности в структуре сознания // Вопросы философии. 2011. № 8. С. 85–97.
6. Келли Дж. Теория личности: психология личных конструктов. СПб.: Речь, 2000.
7. Леонтьев Д.А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2003.
8. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006.
9. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1999.
10. Моляко В.А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности // Вопросы психологии. 1994. № 5. С. 86–95.
11. Музика О.Л. Рефлексія і динаміка розвитку здібностей: підходи до побудови методики дослідження // Здібності, творчість, обдарованість / За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. Житомир: Рута, 2006.

12. Музика О.Л., Тичина І.М. Структура ціннісної регуляції особистісного розвитку випускників ВНЗ у процесі професійної переорієнтації // Актуальні проблеми психології. 2009. Т. 12. Вип. 7. С. 202–209.
13. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз розвитку творчо обдарованої особистості термінологічний аспект // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. 2008. С. 59–64.
14. Савиченко О.М. Ціннісно-мотиваційна регуляція розвитку спортивних здібностей у юнацькому віці: Дис. ... канд. психол. наук. Житомир, 2009.
15. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2000.
16. Степанов С.Ю. Психология творчества и рефлексии в современных социальных практиках // Психология творчества: школа Я.А. Пономарева. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2006.
17. Чудновский В.Э. Проблема оптимального смысла жизни // Смысл жизни и акме / Под ред. А.А. Бодалева. М.: Смысл, 2004. Ч. 1. С. 224–229.
18. Adkins C., Ravlin E., Meglino B. Value congruence between co-workers and its relationship to work outcomes // Group Organ. Manage. 1996. V. 21. P. 439–460.
19. Glew D. Personal Values and Performance in Teams: An Individual and Team-Level Analysis // Small Group Research. 2009. V. 40. P. 670–693.
20. Klein K., Knight A., Ziegert J., Lim B., Saltz J. When team members' values differ: The moderating role of team leadership // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2011. V. 114. P. 25–36.
21. Kirkman B., Shapiro D. The impact of cultural value diversity on multicultural team performance // Advances in international management. 2005. V. 18. P. 33–67.

## SUCCESS IN TEAMWORK: REFLEXIVE-VALUE CHARACTERISTICS

**V. V. Gorbunova**

*Ph.D., assistant-professor, Institute of Social and Political Psychology of NAPS  
of Ukraine, Ukraine*

A comparative study of the features of value characteristics of consciousness of persons successful in team and individual types of employment is presented. A number of value-reflexive phenomena associated with the subjective value of activity and relationships for employees, successful in team-working is identified and compared to the same for individuals who prefer individual type of employment.

*Key words:* value consciousness, reflection values, success in teamwork, the value of work, the value of relationships, reflexive-value phenomenon.