

Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2018, №6, Том 6 / 2018, No 6, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-6-2018.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN618.pdf>

Статья поступила в редакцию 08.11.2018; опубликована 27.12.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Проненко Е.А., Пирумян А.А. Ценностно-смысловой подход к изучению командного взаимодействия // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Pronenko E.A., Pirumyan A.A. (2018). Value-meaning approach to the study of team interaction. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 6(6). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN618.pdf> (in Russian)

УДК 159.99

ГРНТИ 15.21.45

Проненко Евгений Александрович

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия

Преподаватель

E-mail: pronenko@sfedu.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6032-6059>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=977152

Пирумян Арменуи Арсеновна

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия

Ассистент

Аспирант

E-mail: pirumyan@sfedu.ru

Ценностно-смысловой подход к изучению командного взаимодействия

Аннотация. В статье представлен ценностно-смысловой подход к исследованию командного взаимодействия. В условиях возрастающей востребованности командной формы работы возникает необходимость поиска универсальных оснований командного взаимодействия. В рамках управленческого и социально-психологического подходов к изучению команд проведено большое количество исследований, при этом знания о командной работе остаются дискретными, затрудняющими использование их в практике. Основаниями ценностно-смыслового подхода к исследованию командного взаимодействия являются положения психологии смысла и теории совместной мыслительной деятельности. Авторы рассматривают аспекты, необходимые для становления командного взаимодействия: единство смыслообразующего контекста, переход от индивидуальной к совместной деятельности, формирование общего смыслового фонда, процессы смыслопередачи и смыслопостижения. Единство смыслообразующего контекста команды обеспечивает взаимопонимание участников, что в свою очередь позволяет начать членам команды формировать общий смысловой фонд, общее смысловое поле. Образование общих смыслов и мотивов является ключевым фактором перехода от индивидуальной деятельности к псевдосовместной и в итоге к совместной деятельности. Важнейшими процессами для образования общего смыслового поля являются смыслопередача и смыслопостижение. Смыслопередача выполняет системообразующую функцию в совместной мыслительной деятельности, поэтому поддержка этого процесса в команде является критически необходимым условием её существования. В процессе общения участники команды не только передают друг другу информацию, необходимую для

выполнения деятельности, вместе передается и отношение к объекту деятельности, к другим участникам, возникающие в процессе совместной деятельности смыслы и ценности. Вследствие процессов смыслопередачи и смыслопостижения происходит перестройка ценностно-смысловой сферы участников команды. В заключении авторы указывают на значительный потенциал ценностно-смыслового подхода, возможности исследовать в его рамках глубинные смысловые процессы, происходящие в команде.

Ключевые слова: команда; командное взаимодействие; смыслы; ценностно-смысловая сфера; смыслопередача; общий смысловой фонд; совместная мыслительная деятельность

Введение

Сегодня в самых разных сферах человеческой деятельности всё больше возрастает значение командной работы, командного взаимодействия. В первую очередь это связано с характером рабочих задач, которые становятся всё более сложными, масштабными, неопределенными, атипичными [1, с. 157]. Такие задачи становятся под силу решить только сплоченной группе людей, которая вступает в особой, командный, тип взаимодействия. Яркий пример – проектные команды (зачастую междисциплинарные) [2], и их сетевые варианты, которые в следствие развития коммуникационных технологий становятся всё более популярными и востребованными.

Понятие команды как группы сотрудников, выполняющей какую-либо работу, активно развивается в рамках менеджмента и психологии менеджмента уже несколько десятилетий [3, 4], поэтому основные научные работы посвящены именно изучению рабочих команд. Однако, на сегодняшний день командная работа стала активно применяться в большом количестве сфер, не только в рамках коммерческих организаций. Командная работа используется в образовательных учреждениях как для организации работы учителей и преподавателей [5, 6], так и для организации обучения и практики студентов [7, 8].

Вместе с запросом на командную деятельность растет и количество исследований командного взаимодействия в психологии. При этом на вопрос о сущности команды и командного взаимодействия сегодня нет однозначного ответа. Одна из причин такого положения состоит в том, что команда является многоплановым феноменом, который не может понят и изучен только в рамках одного научного направления.

Можно выделить два основных подхода в психологии, в рамках которых рассматривается командная деятельность и командное взаимодействие:

1. Управленческий.
2. Социально-психологический.

Наиболее разработанным на данный момент является управленческий подход, в его рамках сформулированы наиболее четкие определения команды и командной деятельности. Одни из самых цитируемых авторов по теме команд Д. Катценбах и Д. Смит приводят следующее определение команды: «Команда – это малочисленная группа людей со взаимодополняемыми навыками, приверженных общим миссии, целям и подходу к делу, за реализацию которых они несут коллективную ответственность» [9, с. 86]. В рамках менеджмента и психологии менеджмента рассматриваются прежде всего вопросы эффективности команды, вопросы комплектования [10, с. 77-78], вопросы развития команды [11], вопросы компетенций членов команды [12].

В социальной психологии существует большая традиция исследования малых групп, коллективов [13] при этом команда признается как специфическая разновидность малой

группы [3, 14]. В целом же в социально-психологическом подходе акцент делается на особенностях взаимоотношений участников команды, социально-психологической сплоченности, процессах коммуникации в команде, вопросах лидерства и ответственности, ролевой структуре [15].

Проблемой изучения командного взаимодействия в психологии является то, что исследователями описано большое количество различных характеристик, феноменов, эффектов, результатов командной работы, но зачастую они изучаются с очень разных методологических позиций, что делает это знание очень дискретным и его использование в практической деятельности затруднено.

Возникает вопрос поиска более общих психологических оснований командного взаимодействия, тех универсальных компонентов, которые обеспечивают командную работу в самых разных условиях. Подходом, который позволяет это сделать, является ценностно-смысловой подход, в рамках которого рассматриваются процессы динамики смысловой сферы участников совместной мыслительной деятельности, влияния особенностей ценностно-смысловой сферы на протекание командного взаимодействия.

Команда в данном случае предстает не только как форма организации труда, и не только как социально-психологическая структура, но и как смысловое поле, в котором создаются, передаются, постигаются межличностные и внеличностные смыслы. Одними из ключевых признаков командного взаимодействия являются наличие четкой цели, направленность на конкретную деятельность или рабочую задачу, общение участников, совместная деятельность по ее реализации [3, с. 217]. Поэтому, когда мы говорим о командном взаимодействии, мы имеем ввиду не любое групповое совместное действие, а только то, которое происходит в команде, независимо от уровня её развития. Мы рассматриваем команду не как высшую форму развития группы [16], а своеобразную форму организации деятельности и взаимодействия людей, которая имеет собственные этапы развития, и может находиться как на низком, так и на высоком уровне развития.

Одними из главных вопросов командного взаимодействия являются вопросы о том, на какой основе и за счет использования каких механизмов обеспечивается командное взаимодействие в сфере рабочих или учебных отношений и как изменяется взаимодействие участников в новом статусе. То есть, вопрос о том, как и за счет чего люди начинают совместную деятельность в качестве команды.

Целью статьи является рассмотрение сущности командного взаимодействия с позиций ценностно-смыслового подхода.

Новизна данного исследования заключается в том, что командное взаимодействие ранее не было подробно рассмотрено с точки зрения психологии смысла и концепции совместной мыслительной деятельности.

Теоретическое обоснование

В психологии смысла одним из важных предметов изучения являются внеличностные и межличностные формы смысла. Д.А. Леонтьев, рассматривая особенности существования таких форм смыслов, выделяет 3 проблемные области в этой сфере исследований:

1. проблема понимания смыслов другого человека в общении, а также передачи смыслов в общении;
2. проблема координации и трансформации смыслов в совместной деятельности;

3. проблема воздействия на уровне смыслов на другого человека и группы людей [17, с. 373].

Для исследования аспектов командного взаимодействия наиболее важны первые две проблемы, которые мы подробно рассмотрим далее.

Проблема понимания смыслов другого человека является первоочередной, так как без понимания невозможно дальнейшее взаимодействие. Основой командного (группового, межличностного) взаимопонимания является единство смыслообразующего контекста, который в свою очередь опирается на деятельность социальной общности (в данном случае команды) как совокупного субъекта. Согласно Д.А. Леонтьеву, смыслообразующий контекст определяет для участников взаимодействия смысл любого высказывания. Возможность взаимопонимания при этом обеспечивается степенью сходства индивидуальных смысловых контекстов. Это сходство обеспечивает переход пересекающихся индивидуальных смыслов, а затем общих межличностных смыслов в устойчивые значения. «В условиях хотя бы частичного единства группового контекста коммуникации соответствующие групповые контекстуальные смыслы функционируют как значения, что обеспечивает относительную полноту и адекватность понимания» [17, с. 383].

Относительно командной работы это означает, что чем больше каждый участник команды включен в совместную деятельность и общение, тем выше степень единства группового смыслообразующего контекста, и тем больше понимание участниками друг друга.

В контексте второй проблемы – координации и трансформации смыслов в совместной деятельности встают вопросы о том, как именно происходит смысловое общение в командном взаимодействии и какие условия необходимы для формирования совместной деятельности.

Само понятие совместной деятельности возникло и развивается в отечественной психологии в рамках деятельностного подхода [18, с. 8]. Совместная деятельность предстает не только как конкретная деятельность двух или более людей, направленная на один объект и осуществляемая ими совместно, она включает и субъект-субъектные отношения, опосредованные объектом деятельности [17]. В контексте командного взаимодействия это означает, что совместная деятельность участников команды включает и совместную практическую деятельность по реализации поставленных задачи, и общее отношение к объекту деятельности, и общение участников между собой.

Общение, и смысловое взаимодействие как его составляющая, имеет большое значение для включения отдельных участников команды в совместную командную деятельность. Говоря о совместно распределенной предметной деятельности Д.А. Леонтьев указывает, что «включенные в нее субъект-субъектные взаимодействия (процессы общения) выступают формой координации ее участников и обеспечивают в конечном счете интеграцию индивидуальных действий, распределенных между ее участниками, в совместную деятельность» [17, с. 397]. При этом, «взаимодействие людей подразумевает не только отношение их как субъекта к субъекту, но и совместное отношение их к объекту деятельности» [19, с. 73]. Таким образом, процессы общения и решения задач оказываются слиты в совместной деятельности команды.

Однако, совместная деятельность не возникает сразу после того, как группа людей начинает совместную работу, а формируется постепенно, если для этого есть подходящие условия. Для формирования совместной деятельности необходима высокая степень интеграции на уровне операционального выполнения деятельности, близкое межличностное общение и сходство исходных мотивов. Д.А. Леонтьев указывает на особое качество настоящей совместной деятельности в отличие от квазисовместной. «Истинная же совместная деятельность не прибавляется к индивидуальной, а замещает её. По своей структуре совместная

деятельность аналогична индивидуальной; отличие же заключается в том, что в своих звеньях она распределена между двумя и более субъектами, у которых в этот момент нет никакой индивидуальной деятельности, отличной от деятельности, совместно распределенной между ними, со-субъектами они выступают. Таким образом, эта деятельность имеет не только общую для ее со-субъектов операционную, но и общую мотивационную смысловую структуру» [17, с. 397-398].

С.М. Джакупов в экспериментальном исследовании выявил один из ключевых аспектов формирования совместной деятельности, который применим для исследования проблем командного взаимодействия. Было установлено, что на основе взаимной реконструкции партнерами по совместной деятельности целей друг друга и их принятия, интеграции в свою мотивационно-смысловую сферу происходит создание общего смыслового фонда [20]. Степень развития общего смыслового фонда и степень, в которой он оказывает влияние на деятельность определяет, насколько она является по-настоящему совместной.

Важно отметить, что командное взаимодействие, особенно на современном этапе развития общества, предстает преимущественно как совместная мыслительная деятельность, так как команды решают в первую очередь мыслительные задачи, вырабатывают наилучшее решение проблемы. Однако, совместная мыслительная деятельность не появляется априори при организации людей в команду, она формируется в процессе развития команды и требует усилий как самих участников команды, так и руководителя или тренера.

С.М. Джакупов выделяет следующие этапы формирования совместной мыслительной деятельности: «индивидуальные практические действия – совместная практическая деятельность – псевдосовместная мыслительная деятельность – совместная мыслительная деятельность – псевдоиндивидуальная мыслительная деятельность» [21, с. 182]. Понятие псевдосовместной деятельности С.М. Джакупов использует для выделения «первичной, примитивной стадии развития совместной мыслительной деятельности, определяемой только целью» [20, с. 2], в этом случае у участников не сформировались общие смыслы и мотивы деятельности. Совместная мыслительная деятельность представляет собой более сложное и глубокое взаимодействие, для ее образования необходимо формирование общего мотива деятельности субъектов. Совместная деятельность «представлена с предметной стороны общим объектом деятельности, а с идеальной – смысловым полем, образованным в результате частичного совпадения смысловых образований» [20, с. 2].

Командное взаимодействие предполагает получение некоторого результата, достижение поставленных целей. В этом контексте является очень важным развитие общего фонда смысловых образований и его принятие участниками команды. С.М. Джакуповым была обнаружена положительная связь успешности совместной мыслительной деятельности с возникновением общих смыслов, и интериоризацией общего смыслового фонда [20].

Согласно Даутову, Белоусовой «совместная мыслительная деятельность, как правило, включает нескольких участников, решающих общую задачу» [22, с. 118]. При этом участникам с самого начала нужно учитывать влияние друг на друга и на объект совместной деятельности. Для этого участники должны общаться друг с другом и чем лучше будет налажен процесс коммуникации, тем лучше будет идти не только рабочий процесс, но и тем больший вклад будут вносить участники в общий смысловой фонд. Важен не только обмен информацией, имеющей непосредственное отношение к задаче, но и обмен смыслами: их передача и постижение. А.К. Белоусова указывает, что «совместная мыслительная деятельность ... развивается, если один участник общения сможет передать другому смыслы и значения вербально-логическими и невербальными – эмоциональными средствами» [23, с. 225].

Возникает вопрос, как конкретно начинается процесс передачи смыслов и образование общих значений. Д.Ф. Даутов и А.К. Белоусова предлагают следующую схему: «Прежде всего, нужно отметить, что каждый участник, передавая партнёру новую информацию, расширяет предметное поле его сознания. Происходит "вписывание" информации в образ мира другого, расширение поля значений. Раскрывая понятия, увеличивая их запас, человек тем самым помогает развивать сознание и многомерный мир партнера, а с другой стороны, развивает меру соответствия с партнером, с ценностно-смысловым содержанием его сознания, образуя их частичное совпадение, приводящее к порождению общих значений» [22, с. 118-119].

Одним из главных механизмов образования общих смыслов в совместной мыслительной деятельности является процесс смыслопередачи, подробно описанный А.К. Белоусовой.

Смыслопередача представляет собой «процесс передачи партнеру открывшегося одному из участников смысла предмета, выраженного в значениях ... который влияет на структурирование индивидуальной и совместной мыслительной деятельности, жизненный мир участников» [23].

Смыслопередача является не просто каналом передачи некоей дополнительной информации к основной информации о выполняемой деятельности, а является ключевым процессом. А.К. Белоусова подчеркивает, что «в совместной мыслительной деятельности смыслопередача выполняет системообразующую, генеративную и коммуникативную (передаточную) функции, инициируя формирование совмещенной психологической системы, а вместе с ней новых общих психологических ситуаций и общих участков жизненного мира участников, генерируя индивидуальные новообразования и передавая участникам особенности ценностно-смысловых отношений содержания их сознания» [24, с. 226].

Применительно к командному взаимодействию смыслопередача представляет собой процесс, благодаря которому команда обретает свою внутреннюю структуру. Когда один из участников команды рассказывает другим участникам свое мнение о задаче или предлагает вариант решения, то он не просто сообщает операциональную информацию, он в любом случае передает смысл задачи для себя, свое отношение к задаче, к другим участникам, к условиям и особенностям деятельности. Другие участники также передают вербально и невербально свои смыслы предметов, с которыми взаимодействует команда. Вследствие этого происходит сближение с партнерами по команде, все больше начинают пересекаться их смыслы и ценности. Образование «общих участков жизненного мира» участников команды через процесс смыслопередачи является необходимым элементом ее существования и развития, поэтому поддержка этого процесса является критически важным аспектом существования команды.

Важно отметить, что в процессе смыслопередачи не только происходит передача, обмен смыслами, но и перестройка ценностно-смысловой сферы участников команды: «в ходе совместной мыслительной деятельности посредством смыслопередачи происходит раскрытие смыслов партнеров, определяя тем самым становление их общих смыслов. Всё это приводит к изменениям смыслового сознания, или смысловых полей многомерного мира испытуемых» [22, с. 121].

Для становления совместной мыслительной деятельности и команды необходим и второй процесс, который должен идти вместе с процессом смыслопередачи – смыслопостижение. Смыслопостижение отражает степень принятия и понимания смыслов другого участника, готовность включить эти смыслы в свою ценностно-смысловую сферу. Однако, в свою очередь смыслопостижение возможно только тогда, либо когда есть предварительное сходство ценностей и смыслов, либо когда сходство возникает в процессе совместной деятельности: «процессы смыслопередачи и смыслопостижения возможны при условии включения партнера в свой жизненный мир. Партнёр включается в образ мира и

жизненный мир человека, если обретает для человека психологические качества полезности (смысл) и ценности» [22, с. 122].

Для обозначения обмена специфической смысловой информацией Л.Ц. Кагермазовой был введен термин «смысловая коммуникация». Данный термин был введен в рамках теории направленной трансляции смыслов в обучении, но может быть применен и для понимания особенностей командного взаимодействия. Смысловая коммуникация рассматривается как «ценностное взаимодействие с целью рефлексивно-смыслового выхода за пределы имеющегося знания в новый контекст рассмотрения» [25, с. 55], по мнению Л.Ц. Кагермазовой смысловая коммуникация является «процессуальной составляющей группового смыслообразующего контекста, ориентированной прежде всего на развитие, прежде всего смысловой, ценностной сферы» [25, с. 56]. Среди технологий, позволяющих реализовать направленную трансляцию смыслов, И.В. Абакумова, Л.Ц. Кагермазова, П.Н. Ермаков выделяют межличностный диалог как «средство инициирования смыслообразования обучаемых в процессе обучения, поскольку именно диалог и выступает катализатором смыслообразования, запускающим «поток сознания», переход от потенциального к актуализированному и определяющим уровень смысловой насыщенности учебного контекста и приоритеты его ценностно-смысловых центраций» [26, с. 103]. Хотя диалог в значении технологии трансляции смыслов наиболее изучен в контексте обучения, в командном взаимодействии он также играет важнейшую роль.

Выводы

Понимание совместной деятельности как неразрывного единства общения и деятельности имеет прямое практическое значение для организации командного взаимодействия. Полноценное командное взаимодействие основывается не только на компетенциях, позволяющих выполнять заданную деятельность, но и на способности участников вступать в смысловое взаимодействие, обмениваться смыслами в общем поле, активно формировать общий фонд смысловых образований. То есть, при формировании команды важно не только подобрать таких специалистов, которые смогут осуществить данную деятельность, но и таких людей, которые готовы к тесному смысловому взаимодействию, к процессам смыслопередачи и смыслопостижения, к диалогу.

Главным условием становления командного взаимодействия является достаточно высокая степень единства смыслообразующего контекста. Для этого участники команды должны находиться в схожих условиях, быть погружены в одну среду (коммерческая организация, образовательное учреждение), иметь общий объект деятельности и общую поставленную перед ними цель, иметь достаточный уровень сходства индивидуальных смыслов. Уровень сходства определяется не только профессиональными компетенциями и знаниями, но и отношением к деятельности, а также совпадением индивидуальных ценностей. Единство смыслообразующего контекста составляет основу взаимопонимания. Поэтому при организации командного взаимодействия важно не только учесть организационные и социально-психологические аспекты, но и обеспечить условия, в которых легче и быстрее будет достигаться единство смыслового поля. Такими условиями могут выступать как мероприятия по тщательному отбору кандидатов в команду, так и целенаправленные тренинговые мероприятия с существующей командой.

Команда является специфическим видом малой группы, и эта специфика заключается в том, что команда всегда создается целенаправленно для достижения той или иной цели, изначально существует направленность на совместную деятельность. Поэтому командные процессы, в том числе субъект-субъектные отношения, во многом опосредованы объектом

деятельности. В то же время, процессы общения выступают формой координации участников команды, с помощью общения, в первую очередь смыслового, происходит интеграция их индивидуальных действий в совместную деятельность. Важнейшими процессами здесь выступают смыслопередача и смыслопостижение, которые инструментально выражаются в форме межличностного диалога. Интенсивность диалога в команде определяет уровень смысловой насыщенности совместной деятельности. Исходя из этих положений, в команде необходимо создавать условия для свободного межличностного диалога.

В управленческом и социально-психологическом подходах к исследованию команды создано большое количество классификаций уровней или этапов развития команды [3, с. 48-50], отражающих организационные или социально-психологические изменения. Ценностно-смысловой подход позволяет обратиться ещё к одной грани командного взаимодействия, а именно к становлению и развитию в команде совместной мыслительной деятельности.

Когда команда только формируется, у каждого участника есть свой функционал, своя область, в которой он должен выполнить индивидуальные действия. Это этап индивидуальных практических действий. По мере развития команды, происходит переход к совместной практической деятельности и дальше к псевдосовместной мыслительной деятельности, когда участники команды принимают общую цель деятельности. Далее происходит качественный скачок, с увеличением единства смыслообразующего контекста и интенсивности смысловой коммуникации, развитием и принятием участниками общего смыслового фонда, у участников команды формируются общие мотивы и смыслы деятельности. Это характеризует переход к этапу совместной мыслительной деятельности. Индивидуальные действия участников команды, даже если они выполняют их самостоятельно, не в присутствии других членов команды, «сливаются» в общую, истинную совместную мыслительную деятельность. В этом случае действия участников не только тесно вплетены в деятельность команды, не только каждый выполняет свой участок или этап работы, а все участники выполняют единую совместную деятельность.

Заключение

Ценностно-смысловой подход открывает широкие возможности для изучения команд и командного взаимодействия, позволяет выделить универсальные конструкты командной работы независимо от условий её реализации. Положения психологии смысла, концепции совместной мыслительной деятельности, теории смысловых коммуникаций и направленной трансляции смыслов позволяют по-иному рассмотреть основания командного взаимодействия, обеспечить понимание глубинных смысловых процессов формирования и функционирования команды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чанько А.Д. Командообразование в современных организациях: междисциплинарный синтез психологии и менеджмента // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. – 2007. – № 2. – С. 157-177.
2. Гарбер И.Е. Командообразование в кросс-культурной психологии // Известия Саратовского университета. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2010. – №1. – С. 74-78.
3. Короткина Е.Д. Современные технологии создания команды в организации // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. – 2009. – № 3-2. – С. 46-53.
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. – М.: Аспект Пресс, 2001. – С. 57.
5. Брюльманн О., Хильдебрандт Э., Марти А. Преподавание в команде: обзор международных эмпирических исследований II // Непрерывное образование: XXI век. – 2016. – № 3 (15). – С. 1-16.
6. Ефремова О.В. Формирование педагогической команды в учреждения среднего профессионального образования // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10. – С. 199-202.
7. Гансуар, К., Неретина Е.А., Корокошко Ю.В. Опыт проектно-ориентированного обучения и организации командной работы студентов вуза // Интеграция образования. – 2015. – № 2. – С. 22-30. DOI: 10.15507/Inted.079.019.201502.022.
8. Новгородова Н.Г. Опыт внедрения технологии командной работы студентов в образовательный процесс общетехнической дисциплины // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 9. – С. 592-595.
9. Катценбах Д., Смит Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 376 с.
10. Конев И.В., Федосюк Я.В. Технологизация формирования управленческой команды // Научный результат. Серия «Социология и управление». – 2015. – № 3. – С. 75-82.
11. Аверин А.В. Системный подход к формированию и развитию проектных команд // Сила систем. – 2017. – № 3 (4). – С. 41-48.
12. Хитра О.В., Атаманюк Р.И. Компетентностно-ролевой подход к формированию рабочих команд // Регіональна економіка та управління – 2016. – № 5 (12). – С. 86-94.
13. Психология малой группы: ретроспективный научно-вспомогательный указатель отечественных трудов / Под. ред. А.В. Сидоренкова – М.: «КРЕДО», 2014. – 268 с.
14. Картушина Е.Н. Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 5 (051). – С. 99-102.
15. Филиндаш П.В. Социально-психологические детерминанты командообразования: автореферат дис. ... канд. психол. наук. – М., 2009. – 24 с.
16. Филиндаш П.В., Сергиенко С.К. Социально-психологические детерминанты командообразования. Монография. – М.: Издательство «АВК-групп», 2009.

17. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
18. Дубовская Е.М. Проблема совместной деятельности: традиция и перспектива // Социальная психология и общество. – 2013. – № 3. – С. 5-12.
19. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности: социально-психологический анализ. Киев: Наук. Думка, 1979. – 138 с.
20. Джакупов С.М. Целеобразование в совместной мыслительной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1985. – 22 с.
21. Джакупов С.М. Развитие смысловой теории мышления в концепции совместно-диалогической познавательной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2008. – № 2. – С. 180-188.
22. Даутов Д.Ф., Белоусова А.К. Взаимовлияние партнеров в совместной мыслительной деятельности в практике обучения // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2009. – № 9. – С. 117-127.
23. Белоусова А.К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. – Ростов-на-Дону: Из-во РГПУ, 2002. – 360 с.
24. Белоусова А.К. Смыслопередача в совместной мыслительной деятельности / Категория смысла в философии, психологии, психотерапии и в общественной жизни: Материалы Всероссийской психологической конференции с международным участием (Ростов-на-Дону, 23-26 апреля 2014 г.). – М.: «КРЕДО», 2014. – С. 225-226.
25. Кагермазова Л.Ц. Смысловые коммуникации в учебном процессе: теория и технологии направленной трансляции смыслов в обучении: автореферат дис. ... доктора психол. наук: – Ростов-на-Дону, 2009. – 66 с.
26. Абакумова И.В., Кагермазова Л.Ц., Ермаков П.Н. Технологии направленной трансляции смыслов в практике учебного процесса: монография – М.: КРЕДО, 2016. – 234 с.

Pronenko Evgeny Aleksandrovich

Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: pronenko@sfnedu.ru

Pirumyan Armenui Arsenovna

Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: pirumyan@sfnedu.ru

Value-meaning approach to the study of team interaction

Abstract. A value-meaning approach to the study of team interaction has been represented in this article. In the conditions of increasing demand for the command form of work there is a need to search for universal bases of team interaction. Within the framework of management and social psychological approaches to the study of teams, a large number of studies have been carried out, the knowledge about teamwork remaining discrete, making it difficult to use in practice. The grounds of the value-meaning approach to the study of team interaction are the provisions of the psychology of meaning and the theory of joint mental activity. The authors consider the aspects necessary for the formation of team interaction: the unity of the meaning-forming context, the transition from individual activity to joint one, the formation of a common meaning fund, and the processes of meaning transmission and comprehension. The unity of the meaning-forming context of the team provides mutual understanding of the participants, which in turn allows the team members to start forming a common Meaning fund and common meaning field. The formation of common meaning and motives is a key factor in the transition from individual activity to pseudo-joint and eventually to joint activity. The most important processes for the formation of a common meaning field are meaning transmission and comprehension. Meaning transmission performs a system-forming function in joint mental activity, so the support of this process in the team is a critical condition for its existence. In the process of communication team members not only transmit to each other the information necessary to perform the activity, but also the attitude to the object of activity to other participants, the meaning and values arising in the process of joint activity. Due to the process of meaning transmission and comprehension the rearrangement of the value-meaning sphere of the team members takes place. In conclusion, the authors point to the significant potential of the value-meaning approach, the possibility to explore in its framework the deep meaning processes taking place in the team.

Keywords: team; team interaction; meaning; value-meaning sphere; meaning transmission; common meaning fund; joint intellectual activity