

Л. М. Карамушка, О. А. Філь, П. П. Блешмудт, І. Г. Васильєва

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ
АСПРАНТІВ ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ
ДО РОБОТИ В КОМАНДІ**

Актуальність дослідження проблеми формування готовності до роботи в команді у аспірантів технічних університетів обумовлена необхідністю вирішення завдань високого рівня складності в їх майбутній професійній діяльності. Як відомо, вищим рівнем розвитку групової професійної взаємодії є командна робота. Враховуючи, з одного боку, високу практичну значущість командного принципу роботи в сучасних організаціях, а з іншого – інноваційність командного підходу, актуальним питанням постає також формування готовності до командної роботи у аспірантів технічних університетів.

Аналіз літератури показує, що психологічні особливості групової професійної взаємодії та діяльності команд знайшли відображення у працях багатьох авторів. У *зарубіжній психології* ідея створення команд розроблялася такими вченими, як М. Белбін, Р. Блейк, Д. А. Веттен, М. Геллерт, К. С. Камерон, Дж. Мутон, К. Новак, Р. Рое, М. Уест, К. Фопель та ін. У *російській психології* ідея формування команд в організаціях є достатньо новою, і досліджена вона значно менше. Результати дослідження цієї проблеми знайшли певне відображення у працях російських фахівців (В. Г. Гайда, Т. Д. Зінкевич-Євстигнеєва, А. П. Єгоршин, В. І. Корнієнко, Е. С. Яхонтова та ін.).

Дослідження в *українській психології* щодо проблематики формування команд знайшло відображення в працях В. І. Барко, Л. М. Карамушки, Н. І. Клокар, Ю. В. Кравцової, О. Є. Лісової, Г. В. Ложкіна, С. Д. Максименка, О. А. Філь, які присвячені психологічним особливостям діяльності команд у системі МВС, бізнесі, освітніх організаціях, спорті та ін.

Щодо проблеми формування готовності до роботи в команді у аспірантів технічних університетів, то вона раніше практично не була предметом спеціального дослідження.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили постановку нами таких **завдань дослідження**:

1. Визначити рівень знання аспірантами технічних університетів феномену “команда” (рівень сформованості когнітивного компонента готовності до роботи в команді).
2. Проаналізувати рівень орієнтації аспірантів технічних університетів на роботу в команді (рівень сформованості мотиваційного компонента готовності до роботи в команді).
3. Дослідити рівень орієнтації аспірантів технічних університетів на основні функціонально-рольові позиції в команді (рівень сформованості операційного компонента готовності до роботи в команді).

Методика й організація дослідження

Емпіричне дослідження проходило в **три основні етапи** відповідно до визначених завдань. Кожен з етапів дослідження передбачав використання окремої *системи методів* дослідження. Загальне співвідношення етапів, завдань, методів і методик дослідження представлено в табл 1.

Завдання, методи та методики дослідження, які використовувалися на основних етапах емпіричного дослідження

Етапи дослідження	Завдання дослідження	Методи дослідження	Методики дослідження
1 етап	Вивчення рівня знання аспірантами феномену “команда” (вивчення рівня сформованості когнітивного компонента готовності до роботи в команді)	<ul style="list-style-type: none"> • опитування; • контент-аналіз; • методи математичної статистики 	Анкета, що розроблена авторами; Методика контент-аналізу [1]; SPSS (версія 13)
2 етап	Вивчення рівня орієнтації аспірантів на роботу в команді (рівень сформованості мотиваційного компонента готовності до роботи в команді)	<ul style="list-style-type: none"> • тестування; • методи математичної статистики 	Опитувальник Р. Блейка - Дж. Мутона [2]; Анкета “Мій досвід роботи в команді”, що розроблена авторами; SPSS (версія 13)
3 етап	Вивчення рівня орієнтації аспірантів на основні функціонально-рольові позиції в команді (рівень сформованості операційного компонента готовності до роботи в команді)	<ul style="list-style-type: none"> • тестування; • методи математичної статистики 	Методика для діагностики функціонально-рольових позицій в команді Р. М. Белбіна [7; 8]; SPSS (версія 12)

У дослідженні брали участь 102 аспіранти одного з провідних технічних університетів України.

За *соціально-демографічними характеристиками* учасників дослідження розподілено таким чином.

Щодо *віку* досліджуваних, то опитувані розподілились таким чином: 72,2% осіб - віком до 25 років, 22,2 % опитаних - віком 26-30 років, 5,6 % – віком 31 рік і більше.

Відносно *статевого складу* вибірки зазначимо, що в неї було включено 61,1% чоловіків та 38,9% жінок.

За *сімейним станом* опитувані розподілились таким чином: 31,1% - одружені, 69,0% - неодружені.

Щодо *місця народження*, то 94,4% опитаних народились у містії, а 5,6% - в селі.

Основні результати дослідження

1. Рівень знання аспірантами технічних університетів феномену “команда”: рівень сформованості когнітивного компоненту готовності до роботи в команді.

Під час виконання **першого завдання** нами було визначено рівень знання аспірантами технічних університетів феномену “команда”.

З метою дослідження рівня розвитку когнітивного компонента нами було досліджено рівень знання студентами вищих навчальних закладів основних понять, які мають пряме відношення до аналізу феномену “команда”: “команда”, “переваги та недоліки команд”, “рольова структура команди” (табл. 2).

Таблиця 2

**Рівні знань понять “команда”, “переваги та недоліки команд”,
“рольова структура команд” у студентів вищих навчальних закладів
(у % від загальної кількості опитаних)**

Поняття менеджменту команд	Шкала показників	%
“Команда”	Відсутність знань	20,1
	Неправильні знання	38,1
	Частково правильні знання	40,3
	Повністю правильні знання	1,5
“Переваги та недоліки команд”	Відсутність знань	28,4
	Неправильні знання	45,3
	Частково правильні знання	22,8
	Повністю правильні знання	3,5
“Рольова структура команд”	Відсутність знань	29,1
	Неправильні знання	51,3
	Частково правильні знання	19,6
	Повністю правильні знання	0,0

Аналіз результатів анкетування засвідчив, що в переважній кількості опитаних аспірантів спостерігається низький рівень знань відносно феномену “команда”. Як свідчать дані з табл. 2, зовсім невелика кількість опитуваних має “повністю правильні знання” стосовно змісту основних понять менеджменту команд.

В результаті дослідження виявлено, що “повністю правильні знання” щодо поняття “команда” зафіксовано лише у 1,5% опитаних. Аспіранти, які увійшли до цієї групи, визначали команду, наприклад, як “...групу людей, яка має привабливий імідж та повагу серед інших груп”. Водночас “неправильні знання” було виявлено у 38,1 % досліджуваних.

Результати проведеного дослідження також показали, що ще менше аспірантів (3,5%) має „повністю правильні знання” щодо поняття “переваги та недоліки команд”. Разом з тим, число досліджуваних, у яких виявлено „неправильні знання”, становить теж більшу кількість аспірантів порівняно з першим поняттям - 45,3%. Так, наприклад, до переваг команди аспіранти віднесли “можливість “вижити” в ситуації, коли нічого не знаєш, не зумів або не встиг підготувати”, а серед недоліків команди було названо “відсутність свободи при виконанні завдань”.

Щодо рівня знання аспірантами змісту “рольової структури команди”, то тут ситуація, на наш погляд, ще більш критична. „Неправильні знання” було виявлено у половини опитаних (51,3 %). Слід зазначити, що серед опитаних не виявлено жодного аспіранта, які би дав “повністю правильні знання” з цього поняття.

Отже, результати дослідження в цілому показали недостатній рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності аспірантів вищих навчальних закладів до роботи в команді. Ці дані підтверджують наявні в літературі дані стосовно низького рівня знання сутності понять, які розкривають феномен “команда”, що проведені на

різних вибірках: працівників, які працюють у системі держслужби [5], освіти [2; 4], а також у бізнесі [3].

Щодо аспірантів вищих навчальних закладів, то цю ситуацію можна, на нашу думку, певною мірою пояснити кількома основними причинами.

По-перше – відсутністю у вищих навчальних закладах реальних навчальних курсів або факультетів, які б сприяли розумінню аспірантами сутності команди та її основних характеристик.

По-друге – недостатнім використанням командної роботи в організації навчально-виховного процесу у вітчизняних навчальних закладах, на відміну від зарубіжних, де робота в команді використовується для виконання аспірантами різного роду навчальних завдань (підготовки групових презентацій, аналітичних завдань, практичних професійних завдань тощо).

3.2. Рівень орієнтації аспірантів технічних університетів на роботу в команді: рівень сформованості мотиваційного компонента готовності до роботи в команді

У процесі виконання **другого завдання** нами був визначений рівень орієнтації аспірантів вищих навчальних закладів на роботу в команді. Для вирішення цього завдання використовувався опитувальник Р. Блейка-Дж. Мутона) [2].

Зазначимо, що при цьому окремо досліджувалась орієнтація аспірантів на завдання, персонал та стиль діяльності “команда”.

Що стосується **орієнтації на завдання та орієнтації на персонал** (табл. 3), то отримані дані свідчать про те, що у аспірантів вищих навчальних закладів переважає орієнтація на завдання над орієнтацією на персонал.

Так, **високий рівень орієнтації на завдання** спостерігається у 43,1% опитаних, у той час, як **високий рівень орієнтації на персонал** – лише у 33,3%. Хоча, як зазначається в багатьох дослідженнях, для стилю „команда” важливим є високий рівень орієнтації як на завдання, так і на персонал.

Таблиця 3

Рівень орієнтації на завдання та на персонал аспірантів технічних університетів (у % від загальної кількості опитаних)

Складники орієнтації на команду	Рівень орієнтації		
	Низький	Середній	Високий
Орієнтація на завдання	18,1	38,9	43,1
Орієнтація на персонал	40,3	26,3	33,3

Така ж тенденція спостерігається і щодо *середнього рівня розвитку* зазначеної орієнтації – 38,9% опитаних мають середній рівень орієнтації на завдання і лише 26,3% - орієнтації на персонал.

І найбільш яскраво ці відмінності простежуються щодо *низького рівня орієнтації*. 18,1% опитаних мають низький рівень орієнтації на завдання, і в три рази більше опитаних (40,3%) мають низький рівень орієнтації на персонал.

Отримані дані узгоджуються з даними, які отримані на матеріалах інших вибірок: працівників органів державної влади [5], директорів шкіл, методистів, психологів [2; 5], працівників комерційних організацій [4] та ін., які показують недостатній рівень орієнтації менеджерів та персоналу вітчизняних організацій на персонал та значне переважання орієнтації на завдання над даним типом орієнтації.

Далі проаналізуємо орієнтацію опитаних аспірантів технічних університетів на **стиль діяльності “команда”** (табл. 4).

Як видно з отриманих даних, менше, однієї десятої, опитаних (12,5%) орієнтуються на стиль діяльності “команда”, тобто стиль, у якому гармонійно поєднуються орієнтація на завдання та орієнтація на персонал. Що також узгоджується з наявними у вітчизняній літературі даними [2-5] стосовно низької орієнтації менеджерів та персоналу вітчизняних організацій на стиль діяльності “команда”.

Таблиця 4

Орієнтація на стиль діяльності “команда” аспірантів технічних університетів
(у % від загальної кількості опитаних)

	Стиль діяльності	
	Стиль “команда”	Інші стилі
Аспіранти технічних університетів	12,5	87,5

На наш погляд, таку ситуацію можна пояснити, такими *основними причинами*.

По-перше, достатньо сильними традиціями авторитарного стилю управління у вітчизняних організаціях, які явно мають сильне “коріння” ще з радянських часів.

По-друге, недостатнім досвідом впровадження реального досвіду командної роботи у вітчизняних організаціях, а не певних його “камуфляжів”, про які часто йдеться тоді, коли керівники або менеджери описують емпіричний досвід своєї роботи, в той час, як у зарубіжних організаціях такий досвід досить часто є реальністю в так званих “командно-орієнтованих” або “командно-побудованих” типах організацій.

По-третє, недостатньою орієнтацією менеджерів та персоналу вітчизняних організацій на використання психологічних знань е практиці управління організаціями, що є однією з причин недостатнього врахування “людського чинника”, “людського капіталу” в управлінській діяльності.

3.3. Рівень орієнтації аспірантів технічних університетів на основні функціонально-рольові позиції в команді: рівень сформованості операційного компонента готовності до роботи в команді

У процесі виконання **третього завдання** нами був визначений рівень орієнтації аспірантів на роботу в команді. Для вирішення цього завдання використовувалася методика для діагностики функціонально-рольових позицій в команді М. Белбіна [7; 8].

Дані, які отримані в результаті виконання другого завдання, наведено в табл. 5 за таким принципом: на першому місці представлені ролі, щодо яких виявлено найбільшу

представленість високого рівня орієнтації аспірантів на дану роль, а в кінці таблиці – ролі, щодо яких виявлено найнижчу представленість високого рівня орієнтації аспірантів на дану роль.

Таблиця 5

Рівень орієнтації на основні ролі в команді аспірантів технічних університетів

(у % від загальної кількості опитаних)

Ролі	Рівень орієнтації на основні ролі		
	Високий	Середній	Низький
“Голова”	48,6	18,1	33,3
“Дослідник ресурсів”	30,0	31,4	38,4
“Оцінювач ідей”	27,8	40,3	31,9
“Організатор групи”	26,4	47,2	26,4
“Організатор роботи”	25,0	58,3	16,7
“Завершувач”	22,9	48,6	28,6
“Генератор ідей”	19,4	41,7	38,9
“Формувальник”	11,1	54,0	34,9

Як видно із табл. 5, в цілому опитані аспіранти вищих навчальних закладів орієнтуються на виконання всіх ролей у команді. Разом з тим, можна стверджувати, що деякі з ролей для досліджуваних більш привабливі, а інші – менш привабливі.

Так, *перше місце* за рівнем вираженості високого рівня орієнтації аспірантів посідає роль “голова”. У майже половини опитаних аспірантів (48,6%) виявлено високий рівень орієнтації на цю роль. Зазначимо, що, судячи із описання М.Белбіна, дана роль є найбільш “центровою” у складі ролей в команді, і має пряме відношення до лідерської ролі в команді. Тобто, можна констатувати, що аспіранти, насамперед, орієнтуються на виконання найбільш престижних ролей. Хоча можна припустити, що лідерські якості представлено лише у невеликої кількості опитаних, що є достатньо природним процесом, судячи з наведених у літературі даних [1-3].

Друге місце посідає роль “дослідник ресурсів”. Високий рівень орієнтації на цю роль представлено вже у значно меншій кількості опитаних і, разом з тим, у достатньо великій кількості (третини) опитаних (30,0%). Отримані дані до певної міри відображають певні тенденції у соціально-економічного розвитку вітчизняних організацій та діяльності команд, які пов’язані з тим, що пошук ресурсів є дуже важливим для діяльності команд: економічно-фінансових (які мають відношення до матеріального забезпечення команди), людських (що мають відношення до становлення контактів з новими клієнтами, партнерами тощо) та ін. Реалізація цих завдань має пряме відношення до реалізації ролі “дослідник ресурсів”. Ця роль, з урахуванням досвіду діяльності та менталітету вітчизняних організацій та команд, є *достатньо престижною і наближеною за своєю значущістю до ролі “голови”*.

Отримані результати узгоджуються з даними інших авторів, наприклад, щодо діяльності освітніх організацій, які свідчать, зокрема, про те, що на роль “дослідника ресурсів” орієнтується досить значна кількість персоналу освітніх організацій (34,2%

опитуваних) [2]. Ще більш вираженою дана тенденція простежується у персоналу держадміністрацій, де високий рівень орієнтації на роль “дослідника ресурсів” зафіксовано у 41,4% [4]. На наш погляд, це є наслідком певних тенденцій соціально-економічного розвитку нашої держави і відображає певну “престижність” даної ролі.

Третє, четверте, п’яте та шосте місця посідають такі ролі, як “оцінювач ідей”, “організатор групи”, “організатор роботи” та “завершувач”. Високий рівень орієнтації на ці ролі зафіксовано відповідно у 27,8%, 26,4%, 25,5% та 22,9% опитаних аспірантів. Можна говорити про те, що на ці ролі орієнтується приблизно чверть опитаних. Спільною характеристикою даних ролей є, на наш погляд, те, що вони мають пряме відношення до *організації діяльності команди, здійснення контролю за її виконанням та завершенням діяльності*.

Можна констатувати, що аспіранти орієнтуються не лише на суто адміністративні аспекти організаторсько-контролюючих процесів, а і на інші, не менш важливі. Мається на увазі те, що, наприклад, поряд з організацією роботи приділяється увага і організації групи, що має відношення до створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, налагодження сприятливих міжособистісних стосунків. Позитивним є і те, що аспіранти також орієнтуються на роль “оцінювача ідей”, яка є завжди бажаною в команді, тому що люди, які її виконують, завжди “опонують” доцільності реалізації тих чи інших підходів і “повертають” команду до реальності. Можна констатувати позитивно і орієнтацію на роль “завершувача”.

Сьоме та восьме місця, посідають такі ролі, як “генератор ідей” та “формувальник”. Високий рівень орієнтації на дані ролі зафіксовано у незначній кількості опитаних, приблизно в однієї шостої опитаних (у 19,4% та 11,1%). Тобто можна констатувати, що ці ролі є найменш привабливими для них. Якщо проаналізувати додатково кількість аспірантів, які мають низький рівень орієнтації на ту чи іншу роль, то її найбільша кількість (38,9%) виявлена серед тих, хто орієнтуються на роль “генератора ідей”.

Роль “генератор ідей” має відношення до реалізації в команді нових, інноваційних напрямів діяльності, реалізації членами команди творчого підходу до виконання завдань і є достатньо складною. Разом з тим, вона є значущою для діяльності команди, особливо для сфер діяльності, що потребують безпосередньої реалізації інноваційних підходів. Отримані дані, з одного боку, узгоджуються з отриманими в попередніх дослідженнях даними деяких інших авторів, а з іншого – розходяться порівнянно з даними інших авторів. Наприклад, отримані нами дані узгоджуються з даними про те, що у працівників держадміністрацій виявлено недостатній рівень орієнтації на роль “генератора ідей”, що розглядається як одна з причин недостатньої ефективності роботи держслужби [4]. Але розходяться з даними, отриманими на вибірці працівників освітніх організацій, де виявлено вищу орієнтацію опитаних на роль “генератора ідей” (27,4%), а також з даними щодо діяльності працівників комерційних організацій, де високий рівень орієнтації на роль “генератора ідей” виявлено у 32,6% опитаних [3]. Можна говорити про те, що той чи інший рівень інноваційності конкретної галузі обумовлює і посилення значущості ролі “генератора ідей”. Наприклад, комерційна та освітня сфери є більш інноваційними за своїм змістом, у той час як державна сфера є більш традиційною. Але ми можемо без сумніву говорити про *необхідність посилення орієнтації аспірантів* на дану роль.

Що ж стосується ролі “*формувальника*”, яка є однією з “лідерських” ролей і орієнтація на яку найменш представлена у аспірантів, то це, на наш погляд, узгоджується з даними, що наведено вище, які констатують переважання орієнтації аспірантів на завдання над орієнтацією на персонал. Адже, згідно з підходом М.Белбіна [7; 8], для команди важливим є наявність двох лідерських ролей – “голови”, яка більш зорієнтована на виконання завдань, насамперед, на прийняття рішень, та “формувальника”, яка зорієнтована на поєднання зусиль команди в єдине ціле. Але згідно з нашими даними, *орієнтація аспірантів на роль “голови” значно переважає над орієнтацією на роль “формувальника”* (48,6% проти 11,1%), Це свідчить про не зовсім адекватне розуміння аспірантами “лідерських” ролей у команді та необхідність здійснення певної роз’яснювальної роботи в цьому напрямку. Отримані нами дані певною мірою узгоджуються з даними, що отримані на вибірці персоналу держадміністрацій [4], згідно з якими на “лідерські” ролі – “голови” та “формувальника” – зорієнтовано значно менше досліджуваних, порівняно з іншими ролями. Так, високий рівень орієнтації на кожен з цих ролей зафіксовано лише у 20,5% опитуваних. Але відмінністю в цих даних є те, що роль “голови” та роль “формувальника” є певною мірою збалансованими.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна зробити такі загальні висновки:

1. Психологічна готовність до роботи в команді у аспірантів технічних університетів – це система мотивів, знань, умінь та навичок, необхідних для успішної командної роботи.

2. Психологічна готовність до роботи в команді у аспірантів технічних університетів включає такі основні компоненти: а) когнітивний (сукупність знань про особливості команди в діяльності організацій; б) мотиваційний (орієнтація “на персонал”, “на завдання” та на стиль діяльності “команда”; в) операційний (орієнтація на виконання основних функціонально-рольових позицій в команді).

3. У процесі емпіричного дослідження виявлено недостатній рівень сформованості психологічної готовності до роботи в команді у аспірантів. Це знайшло відображення в таких основних виявах: а) орієнтація на завдання переважає над орієнтацією на персонал; б) орієнтація на стиль діяльності “команда” є недостатньо вираженою, вона виявлена у менше, ніж однієї десятої опитаних; в) спостерігається певний дисбаланс в орієнтації на основні ролі в команді: переважання орієнтації на більш престижні ролі (“голова”, “дослідник ресурсів”) порівняно із “робочими” ролями (“завершувач” тощо); неузгодженість між собою лідерських ролей (значне переважання ролі “голови” над роллю “формувальника”); недостатня орієнтація на роль “генератора ідей”.

4. З метою підвищення рівня сформованості психологічної готовності до групової професійної взаємодії (роботи в команді) у аспірантів технічних університетів доцільним є використання таких спеціальних форм роботи: а) спеціальних навчальних курсів та курсів за вибором (“Формування команди”, “Формування готовності до роботи в команді”, “Я і команда” та ін.); б) спеціальних тренінгових програм з використанням активних форм навчання (мозкові штурми, групові дискусії, ділові ігри тощо); в) різноманітних навчальних завдань у форматі командної роботи (підготовка групових презентацій, аналітичних завдань тощо) із використанням сучасних інформаційних технологій (електронної пошти, скайпу, відеоконференцій тощо); г) практично орієнтованих форм роботи в командах (встановлення контактів з організаціями, де вони можуть

працювати, пошук необхідної інформації тощо); д) індивідуальних психологічних консультацій для врахування аспірантами індивідуально-психологічних характеристик у процесі роботи в команді.

До перспективних напрямків дослідження варто віднести: вивчення особливостей функціонування різних типів аспірантських команд; особливості відбору в різні типи аспірантських; використання інформаційних технологій у практиці роботи аспірантських команд тощо.

Список літератури: 1. *Карамушка Л.М.* Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник для підготовки студентів вищих навчальних закладів. – К.: Либідь, 2004. – 424 с. 2. *Карамушка Л.М., Філь О.А.* Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій: Монографія. – К.: ІНКОС, 2007. – 268 с. 3. *Карамушка Л.М., Філь О.А.* Формирование команды как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимателей // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности: Материалы Первого международного конгресса, 16–17 декабря 2005 года, Лицей БГУ, г. Минск. – Минск.: Бестпринт, 2005. – С. 15–18. 4. *Карамушка Л.М., Клокар Н.І., Філь О.А.* Технологія формування управлінської команди освітньої організації: Навч.-метод. посібник. – Біла Церква: КОІПОПК, 2008. – 64 с. 5. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді: Навч. посібник / *Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В. В.* та ін. – К.: Наук. світ, 2008. – 182 с. 6. *Карамушка Л.М., Філь О.А., Михайленко В.О.* Технологія психологічної підготовки працівників системи державної служби до роботи в команді // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2009. – № 4. – С. 12-22. 7. *Belbin, R.M.* (2000) Management teams: Why they succeed or fail. –Cambridge: Belbin Associates, 171 p. 8. *Belbin, M.* The Concept of Team Roles, [Електронний ресурс] / Спосіб доступу: URL: <http://sol.brunel.ac.uk/%7Ejarvis/bola/teams/belbin2.html>, <http://www.onepine.demon.co.uk/mol1.htm>.

Bibliography (transliterated): 1. *Karamushka L.M.* Psychologija osvithn'ogo menedzhmentu: Navch. posibnyk dlja pidgotovky studentiv vyshhyh navchal'nyh zakladiv. – K.: Lybid', 2004. – 424 s. 2. *Karamushka L.M., Fil' O.A.* Formuvannja konkurentozdatnoi' upravlins'koj komandy (na materiali dijal'nosti osvitnih organizacij: Monografija. – K.: INKOS, 2007. – 268 s. 3. *Karamushka L.M., Fil' O.A.* Formirovanie komandy kak faktor obespechenija konkurentosposobnosti predprinimatelej // Psihologija i sociologija v biznese: aktual'nye problemy sovremennosti: Materialy Pervogo mezhdunarodnogo kongressa, 16–17 dekabnja 2005 goda, Licej BGU, g. Minsk. – Mn.: Bestprint, 2005. – S. 15–18. 4. *Karamushka L.M., Klokar N.I., Fil' O.A.* Tehnologija formuvannja upravlins'koj komandy osvitn'oi' organizacij: Navch.-metod. posibnyk. – Bila Cerkva: KOIPOPК, 2008. – 64 s. 5. Tehnologija psihologichnoj pidgotovki personalu derzhadministracij do roboty v komandi: Navch. posibnik / *Karamushka L.M., Fil' O.A., Levkovec' V. V.* ta in. – K.: Nauk. svit, 2008. – 182 s. 6. *Karamushka L.M., Fil' O.A., Myhajlenko V.O.* Tehnologija psihologichnoj pidgotovky pracivnykiv systemy derzhavnoj sluzhby do roboty v komandi // Teorija i praktyka upravlinnja social'nyjmy systemamy // Shhokvartal'nyj naukovopraktychnyj zhurnal. – Harkiv: NTU «HPI», 2009. – № 4. – S. 12-22. 7. *Velbin, R.M.* (2000) Management teams: Why they succeed or fail. –Cambridge: Belbin Associates, 171 p. 8. *Belbin, M.* The Concept of Team Roles, [Elektronnyj resurs] / Sposib

dostupu: URL: <http://sol.brunel.ac.uk/%7Ejarvi/bola/teams/belbin2.html>, <http://www.onepine.demon.co.uk/mod1.htm>.

Л. Н. Карамушка, Е. А. Филь, П. П. Блешмудт, И. Г. Васильева

**ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ
АСПИРАНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ
К РАБОТЕ В КОМАНДЕ**

В статье представлены результаты специального эмпирического исследования, которые раскрывают особенности развития психологической готовности аспирантов технических университетов к работе в команде. Детально проанализированы основные компоненты психологической готовности: а) когнитивный (совокупность знаний об особенностях деятельности команды в организациях); б) мотивационный (ориентация аспирантов на “персонал”, “на задание” и на стиль деятельности “команда”; в) операционный (ориентация аспирантов на выполнение основных функционально-ролевых позиций в команде). Сделан вывод о недостаточном уровне развития психологической готовности аспирантов технических университетов к работе в команде и необходимость их специальной психологической подготовки по данным проблемам.

Ключевые слова: аспиранты технических университетов; команда; ориентация на работу в команде; функционально-ролевые позиции в команде.

Karamushka, L.M., Fil, O.A., Bleshmudt, P.P., Vasylieva, I.G.

**DISTINCTIVE FEATURES OF DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL
READINESS FOR TEAM-WORK IN POST-GRADUATE STUDENTS
OF TECHNICAL UNIVERSITIES**

The article presents the results of special empiric study which reveals the peculiarities of development of psychological readiness for team-work in post-graduate students of technical universities. The main components of psychological readiness are thoroughly analyzed: a) cognitive component (post-graduate students' joint knowledge of the role of team in organizational functioning); b) motivational component (post-graduate students' orientations for personnel, task and team-work); c) operational component (post-graduate students' orientation for fulfilling main functions and role positions in teams). The conclusion regarding the insufficient level of development of post-graduate students' psychological readiness for team-work and the necessity of their special training is made.

Keywords: post-graduate students of technical universities; team; team-work orientation; functions and-role positions in teams.

Стаття надійшла до редакційної колегії 26.08.2010