

I.O. Kotyk

kotyk_i@mail.ru

S.V. Sarychev

kursk-psychol@yandex.ru

Способи підвищення надійності особистості та групи

Kotyk I.O. Ways of Group and Personal Reliability Increase / I.O. Kotyk, S.V. Sarychev // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 34. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 221–239.

I.O. Котик, С.В. Саричев. Способи підвищення надійності особистості та групи. У статті обґрунтовано концепцію особистісної надійності як системи характеристик особистості, що є основою успішної саморегуляції у різних сферах життєдіяльності. Показано, що надійність групи в напружених та екстремальних умовах спільної діяльності загалом може бути описана за допомогою таких показників: результативність; взаємодія членів групи; узгодженість дій. Надійність групового суб'єкта спільної діяльності, спілкування й відношень втілюється в особі лідера, здатного у напружених і екстремальних умовах до соціального пізнання й прогнозування, ефективної організації соціальних дій у групах і між групами. Виявлено способи підвищення особистісної та групової надійності: навчання груп спільній діяльності в різноманітних умовах, що спрямовується на вдосконалення їхньої підготовленості до спільної діяльності й вишкіл лідерів; актуалізація умов міжгрупової взаємодії, коли образ іншої, «більш успішної» групи, сам факт її присутності на спільному полі діяльності здійснює суттєвий вплив на стан цієї групи й основні параметри спільної діяльності; актуалізація внутрішніх ресурсів групи: встановлення оптимальної психологічної дистанції між індивідами в системі міжособистісних стосунків; яскраво виражене лідерство; досить високий рівень розвитку групи як колективу й високий рівень організованості групи; формування мотивації досягнення успіху; оптимізація емоційного налаштування на спільну діяльність; швидке й цілковите залучення кожного індивіда до спільної діяльності. Запропоновано програму підвищення надійності особистості та групи, представлено спеціально розроблені прийоми й соціотехніки навчання, що актуалізують ситуації міжгрупової взаємодії та внутрішні ресурси групи. Експериментально підтверджено ефективність пропо-

I.O. Kotyk – the scientific contribution of the co-author is 50% ,

S.V. Sarychev – the scientific contribution of the co-author is 50% .

нованих способів на актуалізацію та підвищення надійності особистості та групи.

Ключові слова: надійність групи, особистісна надійність, актуалізація та підвищення надійності, мала група, спільна діяльність, організованість, суб'єктність, лідерство, оптимальні, напружені та екстремальні умови життєдіяльності.

И.А. Котик, С.В. Сарычев. Способы повышения надёжности личности и группы. В статье обоснована концепция личностной надёжности как системы характеристик личности, являющейся основой успешной саморегуляции в различных сферах жизнедеятельности. Показано, что надёжность группы в напряжённых и экстремальных условиях совместной деятельности в целом может быть описана с помощью следующих показателей: результативность; взаимодействие членов группы; согласованность действий. Надёжность группового субъекта совместной деятельности, общения и отношений воплощается в лице лидера, способного в напряжённых и экстремальных условиях к социальному познанию и прогнозированию, эффективной организации социальных действий в группах и между группами. Выявлены способы повышения личной и групповой надёжности: обучение групп совместной деятельности в различных условиях, направленное на совершенствование их подготовленности к совместной деятельности и обучение лидеров; актуализация условий межгруппового взаимодействия, когда образ другой, «более успешной» группы, сам факт её присутствия на общем поле деятельности оказывает значительное влияние на состояние этой группы и основные параметры совместной деятельности; актуализация внутренних ресурсов группы: установление оптимальной психологической дистанции между индивидами в системе межличностных отношений; ярко выраженное лидерство, достаточно высокий уровень развития группы как коллектива и высокий уровень организованности группы; формирование мотивации достижения успеха; оптимизация эмоционального настроения на совместную деятельность; быстрое и полное вовлечение каждого индивида в совместную деятельность. Предложена программа повышения надёжности личности и группы, представлены специально разработанные приёмы и социотехники обучения, актуализирующие ситуации межгруппового взаимодействия и внутренние ресурсы группы. Экспериментально подтверждена эффективность предлагаемых способов на актуализацию и повышение надёжности личности и группы.

Ключевые слова: надёжность группы, личностная надёжность, актуализация и повышение надёжности, малая группа, совместная деятельность, организованность, субъектность, лидерство, оптимальные, напряжённые и экстремальные условия жизнедеятельности.

Постановка проблеми. Дослідження групи як динамічної системи дає можливість розглядати у взаємозв'язку та єдності динамічні трансформації середовища, конкретні умови спільної діяльності групи і власне групу як таку. Група як суб'єкт спіль-

ної діяльності спроможна виявити себе повною мірою лише за умови максимальної, граничної реалізації власних можливостей. Надійність групового суб'єкта спільної діяльності, спілкування й відношень втілюється в особі лідера, здатного у напружених і екстремальних умовах до соціального пізнання й прогнозування, ефективної організації соціальних дій у групах і між групами.

Умови життєдіяльності малих груп в останні роки часто були екстремальними й напруженими, тому виразною на часі є необхідність поглибленого вивчення спільної діяльності, взаємодії та поведінки груп в екстремальних, напружених та оптимальних умовах поряд з умовами «стандартними». Практична потреба прогнозування процесу й результатів спільної діяльності малих соціальних груп у різних соціальних умовах посилює актуальність дослідження їхньої надійності. Одним із найважливіших питань, які доводиться розв'язувати під час організації та здійснення психологічного дослідження, є питання про активацію та способи підвищення надійності групи та особистісної надійності у групі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує, що філософським, психофізіологічним, психологічним, професійним аспектам проблеми надійності присвячені роботи А.К. Астаф'єва, Г.О. Балла, А.І. Берга, В.А. Бодрова, В.В. Горбунова, М.С. Корольчука, В.М. Крука, М.А. Котика, Б.Ф. Ломова, Д. Майстера, В.Е. Мільмана, В.Д. Небиліцина, Г.С. Никифорова, А.А. Піскопєля, О.С. Протанської, В.Г. Пушкіна, Н.В. Рібакової, С.В. Саричева, Є.Ю. Стрижова, В.С. Уакієва, В.В. Юдіна [1; 2; 6-8].

Особистісна надійність є фундаментальною, атрибутивною ознакою особистості, яка характеризує її здатність до прогнозованої відповідальної поведінки, пов'язаної з реалізацією соціальних відношень відповідно до групових норм і цінностей.

Надійність групи – системна соціально-психологічна властивість групи, яка актуалізується у напружених і екстремальних умовах спільної діяльності, що передбачають оптимізацію групової структури з пріоритетом спрямованості, розвиток здатності групи до орієнтування, самокерованість групи, специфічну структуру групового лідерства, котре охоплює стратегічне й тактичне лідерство, оптимальне реагування на помилку в спільній діяльності.

Основним методом дослідження надійності особистості й групи в напружених і екстремальних умовах спільної діяльності є соціально-психологічний експеримент за поєднання лабора-

торного та природного експерименту. В операціональному контексті надійність групи може бути загалом охарактеризована станом результативності групи, взаємодії та узгодженості дій її членів.

Поведінка та спільна діяльність групи в напружених, екстремальних умовах неодноразово ставали предметом досліджень у соціальній психології (О.І. Донцов, А.М. Лутошкін, В.В. Медведєв, Л.І. Уманський, В.О. Хащенко) [4; 10; 11]. Дослідження, здійснювані у деяких суміжних проблемних галузях соціальної психології (соціально-психологічний субсиндром стресу, стресостійкість групи, готовність до діяльності в напружених умовах і т.п.), обмежені аналізом феноменів стійкості групи (опірність, стійкість до перешкод, резистентність, стресостійкість тощо). Надійність особистості та групи як суб'єкта спільної діяльності у напружених та екстремальних умовах у психології до нинішнього часу недостатньо вивчена.

Предмет нашого дослідження – надійність особистості та групи – вимагає поєднання лабораторного та природного експериментів, оскільки повномасштабне відтворення екстремальних і напружених умов не є для нас прийнятним з етичних міркувань.

Формулювання мети статті. В умовах кардинальних соціальних і науково-технічних змін проблематика надійності наповнюється новим змістом і вимагає сучасних засобів розв'язання. Необхідність вивчення надійності групи зумовлена також і тим, що у напружених та екстремальних умовах вивчалась, головним чином, діяльність індивіда (найчастіше – діяльність індивіда, що здійснює операторську функцію). Спільна діяльність групи у вказаних ситуаціях досліджена ще не достатньо. Зворотний бік незадовільного рівня наукових знань про надійність групи в різних соціальних умовах становить проблема співвідношення і взаємного зв'язку особистісної та групової надійності. Надійна особистість у надійній групі може виявитися основою стійкої соціальної динаміки. Саме тому ми *мали на меті* побудувати стратегію, сконструювати методичний блок та реалізувати експериментальне дослідження актуалізації та підвищення надійності групи й особистості у напружених та екстремальних умовах життєдіяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. У наших попередніх статтях [1; 2] обґрунтовано концепцію особистісної надійності як системи характеристик особистості, що є основою успішної саморегуляції у різних сферах життєдіяльності. Ви-

явлено психологічні механізми надійності групи в напружених і екстремальних умовах спільної діяльності: розвинена орієнтувальна частина спільної діяльності, якісне збагачення й перетворення лідерства, активне звернення до групового досвіду спільної діяльності, збереження організаційного порядку, гнучкі й доцільні трансформації взаємодії членів групи, вдосконалення функціональної структури організації.

У результаті реалізації циклу експериментальних досліджень вдалося *виявити такі компоненти надійності групи*: групова свідомість; групова мотивація; спільність уявлень про організаційні міжособистісні стосунки; соціальна установка на збагачення організаційних стосунків у групі; збагачена волюва групова саморегуляція; соціальна установка на успішне подолання ситуації організаційної невизначеності; оптимальна психологічна дистанція між членами групи в системі міжособистісних стосунків.

Обґрунтовано, що *надійність групи в напружених та екстремальних умовах спільної діяльності* загалом може бути описана за допомогою таких *показників*: результативність; взаємодія членів групи; узгодженість дій. Орієнтування особистості в організаційних характеристиках групи відбувається в процесі зіставлення нею власних індивідуально-психологічних можливостей і названих вище властивостей групи. Надійність групового суб'єкта спільної діяльності, спілкування й відношень втілюється в особі лідера, здатного в напружених і екстремальних умовах до соціального пізнання й прогнозування, ефективної організації соціальних дій у групах і між групами.

Результати констатувального дослідження стали опорою для розробки стратегії, програми та засобів активізації й підвищення надійності особистості та групи.

Навчання. Досить ефективним способом підвищення надійності груп нам видається навчання груп спільній діяльності в різноманітних умовах, що спрямовується на вдосконалення їхньої підготовленості до спільної діяльності й вишкіл лідерів. Не кожна робота в групі за своєю суттю є спільною. Група часто отримує як індивідуальні завдання, так і фронтальні, розраховані на всіх. І в тому і в іншому випадку між членами групи не виникає жодних нових зв'язків і стосунків.

Інша справа – завдання, що потребує від них об'єднаних зусиль, а розподіл обов'язків призведе до зародження стосунків взаємної відповідальності, взаємозалежної форми спільної діяльності, за якої психологічний зв'язок між людьми посилю-

ється настільки, що дії одного члена групи обов'язково повинні узгоджуватися з діями іншого, бути орієнтованими не на себе, а на досягнення спільної мети. А.С. Макаренко спеціально посилював взаємну відповідальність вихованців, створюючи для цього зведені загони (у них чітко проєктувались ділові стосунки, завжди був старший, причому роль старшого виконували всі по черзі) для виконання повсякденних справ. У таких невеликих загонах (2-5 людей) збагачувався психологічний зв'язок між людьми й формувалися такі важливі організаційні якості, як здатність наказувати й здатність підкорятися, без яких не є можливим існування самого колективу [3]. Для навчальних груп можемо рекомендувати такі форми спільної діяльності на практичних і лабораторних заняттях: виконання завдань у бінарних групах (діадах) і мікрогрупах, коментування усних відповідей і рецензування письмових робіт з наступним їх обговоренням у групі.

При цьому варто дотримуватися таких умов:

- навчальне завдання повинно бути значущим, викликати інтерес усієї групи, а також наявних у її складі мікрогруп;
- група має бути забезпечена навчальним і методичним матеріалом (підручники, задачі, тексти, роздатковий матеріал і т. п.), з яким члени групи змогли б працювати самостійно;
- викладач повинен налаштувати групу на активний пошук спільного розв'язання навчального завдання.

Уведення різноманітних форм спільної взаємозалежної навчальної діяльності (поряд з індивідуальною і фронтальною) помітно інтенсифікує ділове спілкування всередині групи, при цьому значно розширюється взаємна допомога, доброзичливість: одні члени групи добровільно надають допомогу, інші охоче її приймають. Необхідно виключити умови, за яких можлива лише показна участь у спільній роботі.

Громадська, трудова, спортивна і культурно-масова діяльність також наділені багатьма можливостями для розвитку особистості. Спираючись на взаємозв'язок у спільній діяльності, групі можна довірити розв'язання таких важливих питань, як надання взаємодопомоги у навчанні, формування навичок у трудових загонах на літній та осінній періоди, підведення підсумків трудового семестру, організацію різновікових загонів за місцем проживання, шефство над малюками.

У методичному аспекті такого виду організації спільної діяльності групи рекомендується досягати постановкою перед ко-

лективом соціально значущих завдань із дотриманням наступних правил:

- організувати досягнення спільних цілей самостійно (за мінімальною участю педагога);
- виконувати завдання (навіть велике, скажімо, підготовку до вечора інсценізованої пісні, диспуту, конкурсу) у короткі терміни – 3-4 дні;
- опиратися, в основному, на підручні матеріали, не вимагати дорогих та дефіцитних речей;
- в разі невдач і труднощів звертатися за порадою та допомогою насамперед до інших груп;
- по можливості представляти результати діяльності групи публічно, перед усім колективом навчального закладу (стінгазети, бойові листки, вісники «громадської активності групи»).

Для організації та виконання групових завдань варто ознайомити лідерів-організаторів із «Правилами організаторської роботи» (за Л.І. Уманським) [10]. Лідери повинні засвоїти основні складові організаторської роботи:

- поставити мету й чітко з'ясувати, в чому полягає суть завдання;
- створити відповідний для конкретної справи тип організації (тобто обрати форму, яка найбільше підходить виконуваній справі – штаб, комісія, зведений загін у 3-5 людей, група загалом і т.д.);
- варто дібрати найбільш ефективні способи досягнення мети: ознайомлення членів групи із завданням, вивчення інструкцій, обставин і т.д.;
- потрібно визначити, з допомогою яких людей можна досягнути мети найшвидше і з найкращим результатом;
- потрібно добросовісно поміркувати про необхідні інструменти та матеріали;
- варто правильно розрахувати час на всі етапи виконання завдання й суворо дотримуватись часових рамок;
- поміркувати, у який спосіб вестиметься облік виконаної роботи, як може бути організований дієвий контроль [10].

Лідер-організатор повинен ще до початку роботи мати чітке уявлення про всі сторони мети, тобто чітко виокремити названі елементи організації. Систематичне зведення цих елементів і є, по суті, організаційним планом (усе потрібно робити в конкретній формі). Для організаторів корисно, приступаючи до роботи, взяти до рук олівець і на папері дати відповіді на всі поставлені

питання. Потрібно пам'ятати про всі можливі випадковості на шляху реалізації плану й бути готовим до найгіршого варіанта.

У ході навчання груп корисною виявилася одна з розроблених нами соціотехнік – методика актуалізації надійності групи [7].

Мета – підвищення надійності групи, стимулювання специфічного лідерства.

Методичні засоби – прилад-модель «Арка».

Процедура складається з трьох етапів.

- 1 етап: діагностика основних характеристик групи у нормальному режимі роботи з «Аркою».
- 2 етап: підвищення напруженості режиму роботи за рахунок зміни умов діяльності (ізолювання лідера, організаційна перебудова, створення умов дефіциту часу тощо).
- 3 етап: корекція діяльності групи, що передбачає групове обговорення перебігу роботи, формування навичок організаторської діяльності й психічної саморегуляції і т.п. Методика забезпечує також деякі групові психокорекційні ефекти:
 - зростання надійності групи;
 - вдосконалення лідерства;
 - скорочення психологічної дистанції в групі;
 - оптимізація статусної структури колективу.

Актуалізація умов міжгрупової взаємодії. Образ іншої групи, навіть сам факт її присутності на спільному полі діяльності, суттєво впливає на стан цієї групи й основні параметри спільної діяльності.

Образ іншої, «більш успішної» групи виконує функції регулятора згуртованості навіть у тих умовах, в яких група швидко стомлювалася. Аналогічний вплив здійснює фактор присутності інших груп на спільному «полі діяльності». Випробовуючи групи в умовах нарощування, підвищення емоційного фону (спочатку група, яка проходила випробування, збирала «Арку» в умовах ізоляції, потім – у присутності іншої групи і, нарешті, в умовах змагання з іншою групою), ми встановили, що час виконання експериментального завдання значно поліпшився. Отож, можемо стверджувати, що ефективність і результативність його розв'язання залежать від емоційного фону ситуації.

Більш об'ємно описуваний нами ефект виявляється в умовах змагання між групами. Це спонукає кожну групу вправлятися у виконанні спільних дій, в ході яких здійснюється взаємне «підлаштування» активності індивідів, формується вміння «орієнтуватися» на інших і «вписувати» власну активність у спільну діяльність.

У процесі взаємодії кожна група досить виразно «бачить» себе на фоні інших груп і переживає «публічне самовідчуття», що стає потужним стимулом для розвитку активності й збагачення групових цілей (спрямованості групи). Адекватне самосвідомлення власного «колективного Я» створює сприятливі можливості для підвищення ефективності спільної діяльності, розвитку ініціативи, творчості тощо.

С.В.Саричевим, Ю.О. Луневим та О.С. Чернишевим розроблено й апробовано соціотехніку формування міжгрупової співпраці [15]. Мета – формування установок на міжгрупову співпрацю та закріплення їх у реальній взаємодії.

Методичні засоби – прилади-моделі спільної діяльності «Арка» (2 шт.).

Процедура складається з трьох етапів: спочатку група працює автономно, потім – у присутності іншої групи, і нарешті – в умовах взаємозалежної міжгрупової діяльності. Виокремлення етапів зумовлене необхідністю актуалізації групових процесів у різних умовах міжгрупової взаємодії – від очікуваного контакту до взаємодії груп у її взаємозалежній формі. Потрібний психокорекційний ефект методики виражається в тому, що вона створює умови:

- для підвищення статусу групи у міжгрупових стосунках;
- скорочення психологічної дистанції між групами;
- набуття позитивного досвіду реальної міжгрупової спільної діяльності;
- зростання значущості основного колективу.

Цей метод передбачає також виконання процедури «Групове рішення» [13].

Процедура складається з трьох етапів.

1 етап: індивідуальна робота з питальником «Вибір» з метою вибору бажаного типу організації міжгрупової діяльності.

2 етап: групове обговорення проблеми ефективності аналізованих типів організації міжгрупової діяльності в умовах центру (або школи).

3 етап: актуалізація узгодженого групового рішення.

Таким чином, через інформування щодо ефективності діяльності груп досягається забезпечення необхідного робочого напруження (напруженості, зусилля), а присутність інших груп відіграє роль додаткового стимулу.

Актуалізація внутрішніх ресурсів групи. Надійність групи в напружених та екстремальних умовах спільної діяльності

можна зберегти й навіть підвищити, якщо актуалізувати соціально-психологічні ресурси групи, перераховані нижче.

Встановлення оптимальної психологічної дистанції між індивідами в системі міжособистісних стосунків (зменшення кількості соціометричних «зірок» і відсутність аутсайдерів та зневажуваних). Цей ресурс може бути актуалізований через соціотехніку «розвиток здатності особистості до соціальної інтеграції».

Дослідження молодіжних груп дозволили виявити доволі численну групу юнаків та дівчат, які відчувають дискомфорт, переживають певні труднощі в процесі входження до нової соціальної спільноти. Якщо коло спілкування перевищує 20-30 осіб (середня наповнюваність навчальної групи), ця категорія молодих людей підпадає під вплив ефекту знеособлення та індивідуалізації у великих соціумах.

Необхідно допомогти членам групи віднаходити баланс між індивідуальним і груповим рівнями життя, відчувати радість спільних переживань та дій у групі.

Компоненти реалізації:

- висока інтенсивність і обсяг внутрігрупових та міжгрупових інтеракцій, що здійснюються в єдиному просторово-часовому масштабі;
- багаторівневий характер взаємодії індивіда з групою (сенсомоторний, інтелектуальний, емоційний, перцептивний рівні);
- колективне переживання спільних емоційних станів.

Яскраво виражене лідерство припускає наявність стратегічних і тактичних лідерів, поєднання лідерських і сублідерських функцій у багатьох членів групи, сумісність лідерів. Як свідчать дані експериментального дослідження надійності групи, лідери, утворюючи сильну меншість групи, вирізняються цілісним, «концептуальним» баченням умов реалізації спільної діяльності й відіграють провідну роль у підготовці плану майбутньої спільної діяльності. На стадії реалізації спільної діяльності лідери здійснюють контроль і корекцію спільних дій, керують взаємодією членів групи, а також мотивують групу на досягнення найкращого з можливих результату.

Досить високий рівень розвитку групи як колективу й високий рівень організованості групи. Актуалізація цього внутрігрупового ресурсу дозволяє досягнути внутрішньої єдності (згоди) на основі соціально важливих мотивів, беззастережного прийняття цілей вищої організації. При цьому в спілкуванні реалі-

зується поважне ставлення один до одного й водночас присутня досить висока вимогливість до кожної особистості. Формується непримиренність до порушників основних колективних норм і цінностей. Керувати групами з високим рівнем розвитку важко в тому сенсі, що вони потребують адекватного рівня управління, не йдуть на компроміси, не бояться ризикувати тощо. Однак суб'єктність і надійність груп такого роду створюють значний потенціал для ефективного здійснення спільної діяльності в широкому спектрі умов.

Формування мотивації досягнення успіху. Актуалізація названого ресурсу має на меті формування позитивної соціальної мотивації, «соціального оптимізму» особистості. Відомо, що вимоги навчальних організацій до особистості учня виявляються досить недиференційованими та мають жорсткий характер. Частина учнів не може впоратися з дотриманням усіх вимог і, як наслідок, у них формується синдром «страху помилки», а отже, знижується ініціативність. У рамках нашої робочої концепції ініціативність виступає важливим параметром суб'єктності особистості – основи її позитивного самовизначення.

Соціотехніка формування мотивації досягнення успіху ґрунтується на актуалізації двох факторів: ініціативності особистості й емоційного прийняття та підтримки соціальної активності особистості.

Компоненти реалізації:

- створення норм колективної поведінки, що потребують участі кожного члена групи в обговоренні, підготовці й реалізації групових справ;
- упровадження тематичного й організаційного «багатства заходів», у якому кожен може знайти своє місце;
- створення «мікроситуацій соціального керівництва» для кожного члена групи;
- упровадження системи групових ритуалів емоційної підтримки;
- високе емоційне (фестивальне) налаштування на творчість;
- обов'язкова демонстрація знань і умінь на внутрігруповому та міжгруповому рівнях з гарантією мінімального успіху;
- поліфункціональний характер діяльності, розмаїття соціальних ролей;
- стимулювання спонтанності в плануванні й реалізації діяльності.

Прагнення членів групи дотримуватись поважного ставлення одне до одного, уникати конфліктів і одразу вгамовувати напругу, що виникає в стосунках. Іноді це набуває форми установки, а подекуди групи провадять свою лінію свідомо, навіть маючи попередні домовленості. Результатом стає підвищена задоволеність індивідів від самого факту спільних дій, досягнення колективних цілей і позитивна емоційна розрядка після успішного подолання труднощів.

Оптимізація емоційного налаштування на спільну діяльність. Оптимізація емоційного налаштування на спільну діяльність є засадничою складовою ефективних психологічних засобів змін особистості в групі, для її реалізації розроблено соціотехніку регуляції емоційного налаштування.

Компоненти реалізації:

- неочікувані зміни порядку денного або плану заходів («організаційні сюрпризи»);
- ігрові експромти педагогів і психологів під час масових заходів;
- зйомка та демонстрація відеофільмів, фоторепортажів, що оперативно відображають найбільш значущі події в житті групи й організації.

Швидке й цілковите залучення кожного індивіда до спільної діяльності як на рівні прийняття її цілей, мотивів і завдань, так і на рівні практичного сприяння їхній реалізації, тобто втілення принципу зосередженості й актуалізації функцій групи як організованої системи.

В експериментальному дослідженні надійності групи знайшло підтвердження теоретичне припущення О.С. Чернишева [14] про соціально-психологічний механізм залучення індивідів через розкриття їхніх індивідуально-психологічних можливостей у межах відповідних організаційних характеристик групи.

Виявилось, що повнота розподілу осіб за основними характеристиками організованості залежить від значущості кожного параметру в соціально-психологічній структурі колективу. Найбільша кількість осіб зіставляються зі спрямованістю й самокерованістю, потім спостерігається зниження залучення до діяльності. Характер зниження останнього параметру залежить від рівня розвитку колективу. У високоорганізованих колективах залучення знижується розмірено, у малорозвинених групах воно спадає стрибкоподібно. Зіставлення цієї тенденції з життєвими показниками колективів (успішність діяльності, рівень зрілості) дозволяє дійти висновку, що оптимальним варіантом є поступо-

ве, пропорційне значущості характеристик зниження залучення. Проекція організаційної активності індивідів на орієнтири – організаційні характеристики – забезпечує більш високий рівень соціальної перцепції в групі.

Експериментальне формування надійності групи.

Дослідження соціально-психологічних основ надійності групи в напружених умовах було б неповним без експериментального формування групи, що наділена яскраво вираженими показниками надійності, тобто надійної групи. У філософських дослідженнях зазначається, що це, насамперед, проблема вироблення засобів, що дозволяють створювати об'єкти, наділені надійністю, тобто йдеться про суто методологічну проблему [6]. Такий ракурс аналізу відкриває, що надійність певного об'єкта має розглядатися, насамперед, як така властивість, котра цей об'єкт формує. При цьому акцентується на значущості організаційних засобів і уявлень, які адресовані самому суб'єкту, чия надійність формується та підтримується. Вони заґрунтовуються у «властивостях самонадійності суб'єкта», що отримали назву самооптимізації, саморегуляції, самоконтролю [6, с. 336].

Теоретичними засадами розробки експериментального формування надійності групи стало положення А.В. Петровського про соціально-психологічні механізми взаємодії особистості й колективу, про феномен «інкорпорації особистості в колектив і колективу в особистість», що виступає одним із критеріїв рівня розвитку групи [9].

В експериментальному дослідженні організованості групи, здійсненому О.С. Чернишевим, було виявлено подібні соціально-психологічні механізми, що знаходять прояви в організованості групи. За його даними, взаємозв'язок особистості й групи реалізується через актуалізацію особистісних властивостей окремих індивідів у відповідних організаційних характеристиках групи: спрямованості активності, узгодженості дій, самокерованості, лідерстві, стресостійкості, міжгруповій єдності. Названі параметри розвиваються на основі відповідних індивідуально-психологічних особливостей членів групи [14].

Орієнтування особистості в організаційних характеристиках групи відбувається в процесі зіставлення нею власних індивідуально-психологічних можливостей і названих вище властивостей групи. Відтак віднаходяться властивості, за допомогою яких особистість виражає саму себе, посилюючи (зміцнюючи, забезпечуючи і т.д.) певну організаційну характеристику групи, що є дуже важливим для функціонування групи як цілості. Орга-

нізаційні характеристики групи виступають одночасно й орієнтиром, і «плацдармом» для самовизначення особистості в групі відповідно до її власної індивідуальності. Завдяки цьому кожен член групи отримує можливість зробити свій внесок у зміцнення організованості колективу й самоствердитися на цьому соціально значущому ґрунті [14].

Відштовхуючись від уявлення про лідерство як соціально-психологічний механізм інтеграції групи, її саморозвитку, вважаємо, що процес формування надійності групи доцільно здійснювати «зсередини», через стимулювання перебігу її самостійного формування, за допомогою спеціального відбору лідерського «ядра». Особи, наділені організаторськими здібностями, ініціативні, ті, хто виявляє готовність до підвищеної відповідальності, утворюють лідерський актив, який, зі свого боку, стає джерелом організаційної активності групи. Лідери, виконуючи організаційні функції, суттєво впливають на формування мотивації групової діяльності, її спрямованості.

У цьому зв'язку доречно залучити до процесу формування надійності групи такі процедури:

- формування лідерського активу – «ядра» майбутньої групи;
- доукомплектування групи до необхідної кількості її членів.

Отже, на відміну від традиційних підходів до формування групи, що передбачають провідну роль у цьому процесі зовнішніх навчальних і керівних впливів [4; 5], наш підхід до формування надійних груп передбачає пріоритет внутрішніх детермінант розвитку (лідерське «ядро», організаційне самоврядування, готовність залучитися до спільної діяльності тощо) [1; 2; 12].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок з цього напрямку. Дослідження соціально-психологічних основ надійності групи дозволяє побачити її як системну психологічну характеристику групи, що актуалізується у напружених та екстремальних умовах. Результати дослідження надійності малої соціальної групи дозволяють сформулювати певні висновки.

Поєднання суб'єктності, надійності й організованості надає групі статусу суб'єкта спільної діяльності, спілкування й відношень, а отже – забезпечує високу ефективність у різних аспектах життєдіяльності групи.

За своїм психологічним змістом надійність групи постає як система групових мотивів і соціальних установок на вдосконалення організації спільної діяльності групи в напружених умовах.

Психологічними механізмами надійності групи в напружених і екстремальних умовах спільної діяльності є: розвинена орієнтувальна частина спільної діяльності, якісне збагачення й перетворення лідерства, активне звернення до групового досвіду спільної діяльності, збереження організаційного порядку, гнучкості й доцільні трансформації взаємодії членів групи, вдосконалення функціональної структури організації.

Соціально-психологічними компонентами надійності групи в напружених і екстремальних умовах спільної діяльності виступають: групова мотивація, групова свідомість, однозначність образу організаційних міжособистісних стосунків, соціальна установка на збагачення організаційних відношень у групі, збагачена групова воляова саморегуляція, соціальна установка на успішне подолання ситуації організаційної невизначеності, оптимальна психологічна дистанція між індивідами в системі міжособистісних стосунків у групі.

Надійність групового суб'єкта спільної діяльності, спілкування й відношень втілюється в особі лідера. Здатність лідера до соціального пізнання й прогнозування, організації соціальних дій у групах і між групами сприяє виявленню в напружених і екстремальних умовах групових потенціалів, що не можуть бути встановлені в оптимальних і «стандартних» соціальних умовах.

Основними способами підвищення надійності групи є здійснювані через спеціально розроблені прийоми й соціотехніки навчання, актуалізація ситуацій міжгрупової взаємодії, актуалізація внутрішніх ресурсів групи.

Надійна група може бути сформована через відбір лідерського «ядра» з кількості осіб, які мають намір і є реально готовими залучитися до групової активності щодо організаційних властивостей групи «лідерство» та «стресостійкість», і наступного доукомплектування складу групи до необхідної кількості її членів. Такий підхід до формування надійних груп відає перевагу внутрішнім детермінантам і стимулюванню процесів самоформування, на відміну від традиційних підходів, що передбачають провідну роль зовнішніх навчальних і керівних впливів.

Список використаних джерел

1. Котик І.О. Експериментальне дослідження надійності особистості й групи в напружених і екстремальних умовах життєдіяльності / І.О.Котик, С.В.Саричев // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієн-

- ка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д.Максименка, Л.А.Онуфрієвої. – Вип. 33. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С.291–313.
2. Котик І.О. Надійність групи та особистісна надійність у групі / І.О.Котик, С.В.Саричев // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д.Максименка, Л.А.Онуфрієвої. – Вип. 32. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С.245–265.
 3. Макаренко А.С. О воспитании / А.С. Макаренко. – М. : Политиздат, 1988. – 256 с.
 4. Медведев В.В. Экспериментальная установка для исследования согласованности групповых действий и рационального подбора групп / В.В. Медведев // Вопросы психологии. – 1967. – № 2. – С. 166–168.
 5. Обозов Н.Н. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов / Н.Н. Обозов // Методология исследования по инженерной психологии и психологии труда. – Л. 1974. Ч. 1. – С. 111–121.
 6. Пископшель А.А. Историко-методологический анализ концепции надёжности социотехнических систем: дисс. ... д-ра филос. наук: 13.00.01 / А.А. Пископшель. – М., 1995. – 362 с.
 7. Сарычев С.В. Разработка методики актуализации надёжности группы / С.В. Сарычев, Ю.Л. Лобков // Теоретические и практические проблемы психологии образования: материалы научно-практической конференции, посвященной 110-летию С.Л. Рубинштейна. – Смоленск : Изд-во СГПУ, 1999. – С. 175–177.
 8. Сарычев С.В. Социально-психологические аспекты надёжности группы в напряжённых ситуациях совместной деятельности / С.В. Сарычев, А.С. Чернышев. – Курск : Изд-во КГПУ, 2000. – 180 с.
 9. Социальная психология / под ред. А.В. Петровского. – М. : Просвещение, 1987. – 224 с.
 10. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с.
 11. Хащенко В.А. Программа комплексного исследования жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях / В.А. Хащенко // Методики психологической

- диагностики личности и группы. – М.: ИП АН СССР, 1990. – С. 150–190.
12. Чернышев А.С. Комплексная методика комплектования молодежных групп / А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. – М. : ИП АН СССР, 1990. – С. 38-46.
 13. Чернышев А.С. Оптимизация жизнедеятельности как основа социально-психологической помощи молодёжи / А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев. – Курск, 1998. – 90 с.
 14. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материалах исследования молодежных групп и коллективов): автореф. дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / А.С. Чернышев. – М., 1980. – 65 с.
 15. Чернышев А.С. Экспериментальная методика изучения межгруппового взаимодействия / А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев, А.В. Корнев // Методики социально-психологической диагностики. – М. : ИП АН СССР, 1990. – С. 162–170.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Kotyk I.O. Eksperymental'ne doslidzhennya nadiynosti osobystosti y hrupy v napruzhenykh i ekstremal'nykh umovakh zhyttyediyal'nosti / I.O.Kotyk, S.V.Sarychev // Problemy suchasnoyi psykhohohiyi: Zbirnyk naukovykh prats' Kam»yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykhohohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za nauk. red. S.D.Maksymenka, L.A.Onufriyevoyi. – Vyp. 33. – Kam»yanets'-Podil's'kyu : Aksioma, 2016. – S. 291–313.
2. Kotyk I.O. Nadiynist' hrupy ta osobystisna nadiynist' u hrupi / I.O.Kotyk, S.V.Sarychev // Problemy suchasnoyi psykhohohiyi: Zbirnyk naukovykh prats' Kam»yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykhohohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za nauk. red. S.D.Maksymenka, L.A.Onufriyevoyi. – Vyp. 32. – Kam»yanets'-Podil's'kyu : Aksioma, 2016. – S. 245–265.
3. Makarenko A.S. O vospitaniy / A.S. Makarenko. – М. : Politizdat, 1988. – 256 с.
4. Medvedev V.V. Eksperymental'naya ustanovka dlya issledovaniy soglasovannosti gruppovykh dejstviy i racional'nogo podbora

- grupp / V.V. Medvedev // Voprosy psichologii. – 1967. – № 2. – S. 166–168.
5. Obozov N.N. Metody ehksperimental'nogo issledovaniya social'no-psihologicheskikh fenomenov / N.N. Obozov // Metodologiya issledovaniya po inzhenernoj psichologii i psichologii truda. – L. 1974. Ch. 1. – S. 111–121.
 6. Piskoppel' A.A. Istoriko-metodologicheskij analiz koncepcii nadyozhnosti socio-tekhnicheskikh sistem: diss. ... d-ra filos. nauk: 13.00.01 / A.A. Piskoppel'. – M., 1995. – 362 s.
 7. Sarychev S.V. Razrabotka metodiki aktualizacii nadyozhnosti gruppy / S.V. Sarychev, Yu.L. Lobkov // Teoreticheskie i prakticheskie problemy psichologii obrazovaniya: materialy nauchno-prakticheskoy konferencii, posvyashchennoj 110-letiyu S.L. Rubinshtejna. – Smolensk: Izd-vo SGPU, 1999. – S. 175–177.
 8. Sarychev S.V. Social'no-psihologicheskie aspekty nadyozhnosti gruppy v napryazhennykh situacijah sovместnoj deyatel'nosti / S.V. Sarychev, A.S. Chernyshev. – Kursk : Izd-vo KGPU, 2000. – 180 s.
 9. Social'naya psichologiya / pod red. A.V. Petrovskogo. – M. : Prosveshchenie, 1987. – 224 s.
 10. Umanskij L.I. Psichologiya organizatorskoj deyatel'nosti shkol'nikov / L.I. Umanskij. – M. : Prosveshchenie, 1980. – 160 s.
 11. Hashchenko V.A. Programma kompleksnogo issledovaniya zhiznedeyatel'nosti lichnosti i gruppy v ehkstremaal'nykh usloviyah / V.A. Hashchenko // Metodiki psichologicheskoy diagnostiki lichnosti i gruppy. – M. : IP AN SSSR, 1990. – S. 150–190.
 12. Chernyshev A.S. Kompleksnaya metodika komplektovaniya molodezhnykh grupp / A.S. Chernyshev, Yu.A. Lunev, S.V. Sarychev // Social'no-psihologicheskie metody prakticheskoy raboty v kollektive: diagnostika i vozdejstvie. – M. : IP AN SSSR, 1990. – S. 38–46.
 13. Chernyshev A.S. Optimizaciya zhiznedeyatel'nosti kak osnova social'no-psihologicheskoy pomoshchi molodezhi / A.S. Chernyshev, Yu.A. Lunev. – Kursk, 1998. – 90 s.
 14. Chernyshev A.S. Social'no-psihologicheskie osnovy organizovannosti pervichnogo kollektiva (na materialah issledovaniya molodezhnykh grupp i kollektivov): avtoref. diss. ... d-ra psihol. nauk: 19.00.05 / A.S. Chernyshev. – M., 1980. – 65 s.
 15. Chernyshev A.S. Eksperimental'naya metodika izucheniya mezhgruppovogo vzaimodejstviya / A.S. Chernyshev,

Yu.A. Lunev, S.V. Sarychev, A.V. Kornev // Metodiki social'no-psihologicheskoy diagnostiki. – M. : IP AN SSSR, 1990. – S. 162–170.

I.O. Kotyk, S.V. Sarychev. Ways of Group and Personal Reliability Increase. In the article the authors regard the concept of personal reliability as a system of individual characteristics that serve as the basis of successful self-regulation in various spheres of life. They prove that the group reliability in intense and extreme conditions of joint activities in general can be described with the following parameters: effectiveness, group members' interaction, coherence of actions. Reliability of the group entity of joint activities, communication and relationships embodies in the person of a leader, who is capable of social cognition and prognosis, of effective organization of social actions in groups and between groups in intense and extreme conditions. The authors discuss the ways to improve personal and group reliability: joint activities groups education in a variety of conditions aimed at improving their readiness for joint activities and training of leaders; updating of conditions of interactions between groups, when the image of the other, «more successful» group, the very fact of its presence on the common field of activity makes a significant impact on the group state and main parameters of joint activities; updating of internal group resources: establishment of an optimal psychological distance between individuals in the system of interpersonal relationships; pronounced leadership; rather high level of group development as a team and high level of group organization; motivation to succeed; optimization of emotional settings for joint activities; rapid and complete involvement of every individual into joint work. The article offers the program of personal and group reliability increase, presents specially developed methods and social techniques of education, which actualize the situations of interactions between groups and group internal resources. The authors experimentally confirm the effectiveness of the proposed methods for updating and improving individual and group reliability.

Key words: group reliability, personal reliability, activation and increase of reliability, small group, joint activities, ability at organization, subjectivity, leadership, optimal, intense and extreme conditions of life.

Received July 11, 2016

Revised August 12, 2016

Accepted September 15, 2016