

## Вступ до проблеми командного розвитку: ціннісно-рольові засади міжсуб'єктної інтерації у командах

У статті аналізується сучасна ситуація у розробці проблеми командного розвитку. Вказуються основні напрямки та окреслюються дослідницькі тенденції. Зауважується на прогалинах наукового аналізу. Пропонується авторське бачення розробки проблеми у ціннісно-рольовій парадигмі. Соціально-психологічні ролі аналізуються як такі, що мають ціннісний зміст, безпосередньо пов'язаний з індивідуальним досвідом та включений у інтерпретаційно-ціннісну систему життєвого світу.

**Ключові слова:** команда, командний розвиток, командотворення, міжсуб'єктна інтерація у командах, ціннісно-рольова парадигма.

В статье анализируется современная ситуация в разработке проблемы командного развития. Указываются основные направления и исследовательские тенденции. Обращается внимание на пробелы научного анализа. Предлагается авторское видение разработки проблемы в границах ценностно-ролевой парадигмы. Социально-психологические роли анализируются в своем ценностном содержании, связанном с индивидуальным жизненным опытом.

**Ключевые слова:** команда, командное развитие, командообразование, межсубъектная интеракция в командах, ценностно-ролевая парадигма.

**Постановка проблеми.** Нагальність ґрунтовних наукових соціально-психологічних розвідок у царині командного розвитку пов'язана, зокрема, з активізацією практики психологічного супроводу заходів з підвищення ефективності командної праці. Закономірно, що першими про потребу розвивати команди заявив бізнес, а відгукнулись на запит наймобільніші постачальники соціально-психологічних послуг – консалтингові компанії та тренінгові центри. В такий спосіб орієнтована здебільшого на потреби бізнес-замовників, тобто на швидкість, оперативність, відносну легкість впровадження, проблема командотворення розвивалась активно, однак із певними прогалинами. Насамперед, йдеться про надання переваги практиці, без належного теоретичного моделювання та емпіричного вивчення феноменів, що лежать в основі командотворення.

Така ж ситуація має місце і в інших галузях: медицині, освіті, політиці, благодійництві тощо. Управлінці з різних сфер, керівники підприємств, організатори проектів, політичні, громадські лідери, фронтмени музичних гуртів, – всі заявляють про своє прагнення створити та працювати в дієвій команді. Згадану дієвість пов'язують із такою сутнісною ознакою команд, як «скоординована позитивна синергія», що за визначенням Т. Джуджа та С. Робінса [1] є здатністю до високої продуктивності членів команди у спільній діяльності, коли спільний результат значно вищий, ніж індивідуальний чи, навіть, їхня сума.

Одним із напрямків психологічного супроводу проблеми командної ефективності є системно організована робота з формування й розвитку команд, продуктивних з точки зору лідерів-організаторів та сприятливих для реалізації потенцій учасників. Значна частка сучасних досліджень фокусується переважно на потребах замовників, коли команди формуються на засадах відповідності певним вимогам за наперед заданою рольовою структурою. Такі моделі мають ряд переваг, серед яких універсальність, стандартизованість процедур, відносна оперативність, однак вони ризикують частковим нівелюванням особистісних факторів та пов'язаних із ними надіндивідуальних феноменів. Так, майже не враховуються можливості рольової самореалізації, важливість якої обстоює П.П. Горностай (психологія рольової самореалізації особистості) [1]; лишається поза увагою ціннісно-сміслова своєрідність та неповторність свідомості конкретної людини, на визначальність чого вказують, зокрема, З.С. Карпенко (психологічні основи аксіогенезу особистості) [2] та О.Л. Музика (суб'єктно-ціннісний аналіз творчої особистості) [3]. Роботи цих та когорта інших українських і зарубіжних авторів можна віднести до ціннісної та рольової парадигм у психології, розвиток яких пов'язаний із іменами Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, Дж. Келлі, Я.Л. Морено. Саме в таких парадигмальних межах видається актуальним та перспективним дослідження проблематики психології командотворення, зокрема її ціннісно-рольової феноменології.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Психологічні аспекти проблеми формування та розвитку спортивних, освітянських, військових, правоохоронних, бізнесових, виробничих, проектних, волонтерських та інших колективів і команд активно розробляються у вітчизняній науці й за кордоном.

У роботах вітчизняних дослідників відслідковується тенденція до гуманізації управління процесами командотворення, на-

голошується на ролі особистісних факторів (Н.Л. Коломінський, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко, В.В. Москаленко).

Значна увага приділяється вивченню ціннісно-смислових, мотиваційних та рефлексивних складових командного розвитку. Зокрема, В.П. Казміренко [2], розробляючи проблематику соціальної психології організацій, детально зупиняється на питаннях організаційного клімату і соціально-психологічного простору, вказуючи на їх смислотворчі особливості; формулює закономірності функціонування механізмів соціально-психологічної регуляції організаційних процесів, вказуючи на нададитивність їхньої природи та зв'язок з соціальними установками і мотивами; а також пише про певний соціально-психологічний образ організації у свідомості людини, що формується в ході її рефлексивної активності та обумовлює життя і діяльність. Важливість та необхідність розвитку рефлексії індивідуальних і групових суб'єктів управлінських систем з метою досягнення специфіки командної взаємодії та ефективності структурних перебудов в організаціях обстоюється і в концепції рефлексивного управління сучасними організаціями М.І. Найдьонова [5]. На потребі рефлексивного аналізу співвідношення власних цінностей і цілей з цінностями і цілями колег в ході формування команд наголошує і В. В. Третяченко [6].

Щодо розробки проблеми командної ефективності, то тут аналізуються здебільшого індивідуально-психологічні, зокрема й рольові характеристики. Так, Л.Е. Орбан-Лембрик [6], розробляючи акмеологічні засади професійного спілкування, доводить обумовленість групової взаємодії, зокрема і статусно-рольової, цільовими установками та ціннісними орієнтаціями особистості як виявами її активності. Обстоюючи принципи проактивного управління в системі органів внутрішніх справ, В.І. Барко [1] визначає центральним у формуванні команд-підрозділів ОВС поняття групової ролі як сукупності прав і обов'язків працівника, що обумовлює його поведінку в групі і визначається також і особистісними якостями.

Різні аспекти психологічної готовності особистості працювати в команді, а також системи тренінгів формування команд розробляються в межах концепції психологічного забезпечення управління організаціями Л.М. Карамушки [4]. Так, Ж.В. Серкіс [10] наголошує на наявності ціннісної підсистеми в організаційній культурі в школах та виокремлює серед інших і психологічний та мотиваційний компоненти у структурі психологічної готовності керівника до її формування. Такі ж підструктури ви-

діляють і В.О. Михайленко [6] та О.А. Філь [11], у готовності особистості працювати у команді в державних організаціях аналізують також індивідуальні орієнтації на функціонально-рольові позиції в команді.

Особливості групової динаміки, її опосередкування надособистісними феноменами, зокрема і проблематика групового невідомого, розробляється П.П. Горностаєм [2] в контексті оригінальної рольової теорії.

Базовими у проблематиці формування команд за кордоном вважаються теорія командних ролей Р. Белбіна [2], у якій провадиться ідея залежності ефективності команди від повноти її рольової стратифікації; модель командного розвитку Б. Такмана [15], в якій обстоюється існування п'яти послідовних етапів розвитку міжособистісних стосунків та власне діяльності команди (формування-шторму-врегулювання-результативності-завершення), а також командна соціографія Р. Бахбуха [14].

Над проблематикою формування та розвитку команд працюють М. Геллерт, Г. Гертер, Й. Катценбах, Р. Кропп, П. Мучинські, К. Новак, Дж. Ньюстром, К. Оттл, Г. Паркер, Д. Смит, Р. Шварц, Р. Хекман та інші. В працях згаданих авторів розробка проблеми групової ефективності центрується переважно на роботі із командою в цілому, розвитку групової структури та організаційного середовища.

Потреби індивідуального та професійного розвитку окремих учасників команди також не лишаються поза увагою дослідників. Так, можна виокремити концепцію темоцентрованої інтеракції Р. Кон [15], в якій доводиться залежність успіху командної роботи від виконання діяльності, яка, з одного боку, слугує цілям організації, а з другого сприяє саморозкриттю кожного члена команди. На базі її положень К. Фопель [14] виділив чотири складові спільної діяльності у команді, серед яких поряд із корпоративною культурою, взаємодією у команді та власне задачею діяльності, – важливе місце займає індивідуальність кожного із учасників команди.

Щодо цінностей та їх ролі в ефективності командної роботи, то одними із відправних у цій сфері є дослідження Р. Лайкерта [17], який доводить, що якість командної роботи насамперед пов'язана з тим, наскільки цінності кожного із її учасників сприяють їх інтеграції у групу. Ці ідеї знайшли свій розвиток у моделі управлінських стилів Р. Блейка і Дж. Моутон [16], в якій доводяться переваги командної роботи, в межах якої людей об'єднують цілі та цінності, що консонують з їх власними.

Проблематика малих груп та колективу як найвищої форми їх розвитку активно розроблялася у радянській психології в традиціях діяльнісного опосередкування. Досліджувалися проблеми групової ефективності та групового потенціалу, формування та управління трудовими колективами, міжособистісних стосунків та соціально-психологічного клімату, суспільної групової активності (О.М. Леонт'єв, Б.Ф. Ломов, А.М. Лутошкін, Р.С. Нємов, А.В. Петровський, К.К. Платонов, О.С. Чернишев, Л.І. Уманський тощо).

В працях російських дослідників розвивається акмеологія управління як підхід, в межах в якого досліджуються особистісні утворення, що дозволяють людині досягати найвищого рівня професійного розвитку та ефективності у командній роботі (В.С. Агапов, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, О.В. Кириченко, В.М. Марков, Г.С. Михайлов, Т.Л. Миронова).

Також вивчається внесок окремої особистості у розвиток команд. Так, Л.М. Аксеновська [1], авторка ордерної моделі організаційної культури, доводить її обумовленість смисловими системами, зокрема системами етичних смислів співробітників, в тому числі учасниками управлінських команд. С.В. Хребіна [16] в межах організаційної психології освіти обстоює потреби психологізації управлінської діяльності, що насамперед передбачає посилення уваги до ціннісної сфери суб'єктів освіти, розвиток навичок рефлексії та командної взаємодії, стимуляцію мотивації.

Проблематика командного менеджменту як управління малими групами, що поєднуються спільною діяльністю та задачами розробляється у працях Т.Ю. Базарова, А.П. Єгідеса, Г.М. Мануйлова, В.І. Назарова, С.В. Саричєва, А.В. Сидорєнкова. Що ж стосується практики формування та розвитку власне команд, то тут чільні місця посідають праці, присвячені розробці конкретних технологій, переважно тренінгових (В.В. Авдєєв, І.Ю. Авідон, О.П. Гончукова, Т.Д. Зінкевич-Євстігнеєва, Г.М. Сартан, Ю.В. Синягін, Д.В. Степанов).

Продовжуючи міркування у тенденціях світової та традиціях вітчизняної психології, видається перспективним виокремлення, систематизація та аналіз тих ціннісно-рольових феноменів, що лежать в основі функціонування та розвитку команд.

Наша стаття *ставить за мету* окреслення теоретико-методологічних меж розробки проблем командного розвитку у ціннісно-рольовій парадигмі.

*Виклад основного матеріалу.* Більшість популярних технологій формування та розвитку команд, по-перше, є запозичени-



ми з-за кордону, що тягне за собою певні культурно-адаптаційні ризики; по-друге – орієнтовані переважно на бізнес-сегмент, через що лишаються поза увагою команди з інших сфер; по-третє – розроблені на засадах відповідності команди певному зразку, ідеальній моделі, в результаті чого здійснюється своєрідна підгонка і, якщо хтось не відповідає заданим стандартам – ризикує втратити місце в команді. Згаданий підхід має низку переваг: універсальність, стандартизованість процедур, їх відносна оперативність. Однак є й істотні ризики, пов'язані переважно із недостатністю методологічної рефлексії.

Аналізуючи проблеми розвитку соціальної психології як базової, фундаментальної дисципліни, М.М. Слюсаревський вказує на брак, з одного боку, фундаментальності, з другого – технологічності: «І друге, безперечно, випливає з першого, адже саме пізнання фундаментальних закономірностей досліджуваних явищ, побудова їх теоретичних моделей уможливають розроблення відповідних технологій» [13, С. 22]. Саме тому, авторська розробка проблеми командотворення орієнтована на розбудову цілісного підходу із методологічно виваженим концептуальним базисом та валідизованим, через теоретичне моделювання і емпіричну апробацію, технологічним інструментарієм.

У низці сучасних, зокрема вітчизняних, розробок у сфері командного розвитку (теоріях соціальної психології організацій В.П. Казміренко [5], психологічного забезпечення управління організаціями Л.М. Карамушки [6], рефлексивного управління організаціями М.І. Найдьонова [10], колективної суб'єктності управлінських команд В.В. Третьяченко [14]) вказується на важливість та необхідність урахування феноменів, пов'язаних із унікальністю життєвого світу, досвіду кожного із членів команди, і як наслідок – їхньої суб'єктності, цінностей, поведінкових стратегій.

З огляду на такі міркування, а також сучасну ситуацію у розробці проблеми командного розвитку авторський підхід розробляється у межах ціннісно-рольової парадигми, основу якої складають суб'єкто-центровані теорії та концепції, в яких обстоюється ціннісна унікальність людської природи, а також рольові теорії особистості, що в центр аналізу ставлять унікальність рольового репертуару кожної людини, її прагнення до рольової самореалізації.

Наведемо короткий перелік методологічних засад розробки проблеми командотворення в межах ціннісно-рольової парадигми.

Проблема формування та розвитку команд переосмислюється через призму суб'єктоорієнтованих підходів до вивчення психічних

явищ. Так, методологічні засади, закладені С.Л. Рубінштейном, К.О. Абульхановою-Славською, Б.Г. Ананьєвим, Л.І. Анциферовою, Г.С. Костюком, та розвинуті у дослідженнях суб'єктності В.А. Петровським, В.А. Роменцем, В.О. Татенком, реалізуються у зміщенні акцентів психологічного аналізу в процедурах командотворення з «колективності» (пошуку та підбору співробітників, що наближаються до певної ідеальної моделі команди) до «суб'єктності» (вивчення того, за яких особливостей спілкування та взаємодії людина може реалізувати власну суб'єктність в команді).

Інтерсуб'єктність командних взаємин у своїй соціальній, культурній, діалогічній зумовленості вивчається з огляду на філософські погляди М.М. Бахтіна, М. Бубера, В. Гумбольдта, Ю.М. Лотмана, Дж. Міда, розвинуті у психологічних теоріях надіндивідуальних, соціально, культурно, історично зумовлених форм психіки (Л.С. Виготський, О.М. Леонт'єв, С. Московічі) та концепціях, що крім індивідуальної, обстоюють колективну суб'єктність (А.В. Брушлінський, В.О. Васютинський, А.Л. Журавльов, В.В. Третьяченко, Н.В. Хазратова). У ході аналізу зважається на тенденції постнекласичної психології (К. Джерджен, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева), з чиїх позицій командна інтеракція аналізується як така, що постійно та неперервно суб'єктно осмислюється та інтерсуб'єктно твориться.

Простір командної інтеракції аналізується у своїй включеності у життєвий світ особистості (Е. Гуссерль, Л. Бінсвангер, Ф.Ю. Василюк, Д.О. Леонт'єв, Т.М. Титаренко) та зумовленості індивідуальним досвідом стосунків та діяльності, зокрема творчої (О.М. Лактіонов, І.П. Маноха, В.О. Моляко), що здобувається особистістю в ході неповторного життєвого шляху (Ш. Бюллер, Є.І. Головаха, О.О. Кронік, Н.А. Логінова).

Вихідними у розробці уявлень про ціннісну природу інтеракції в команді є основні положення теорій, що спираються на концептуальні ідеї Л.С. Виготського та О.М. Леонт'єва щодо природи людської свідомості, її значенневої, ціннісно-сислової структури (О.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, З.С. Карпенко, О.М. Лактіонов, Д.О. Леонт'єв, О.Л. Музыка).

Теоретичне моделювання ціннісно-рольової інтеракції у командах здійснюється на базі рольової теорії особистості П.П. Горностая, зокрема, розвиваються ідеї щодо ціннісно-сислових ролей, драматургічно-рольова модель життєвого світу та модель рольової взаємодії. Також здійснюється апеляція до тих рольових теорій, в яких рефлексується суб'єктно-ціннісна сутність рольової поведінки людини (Е. Берна, Дж. Келлі, Я.Л. Морено).

З огляду на окреслені парадигмальні межі, міжсуб'єктна інтеракція в командах стає не лише центром психологічного аналізу та прогнозу, а й предметом перетворень, спрямованих на сприяння командного розвитку.

Власне, психологічний аналіз міжсуб'єктної інтеракції у командах – стає, передусім, аналізом того, як життєвий досвід людини з різних сфер відбивається на значимості стосунків, діяльності, що набуває цінності, нівелюється, заперечується, які є побоювання та очікування. Так, аналіз досвіду успішної чи неуспішної діяльності, так само як і досвіду комфортних чи деструктивних взаємин, тих оціночних, інтерпретаційних параметрів, що були сконструйовані в ході інтеракції, дозволяє проникнути в особливості осмислення людиною теперішніх та майбутніх стосунків у команді, зрозуміти її ставлення до колег та діяльності, реконструювати очікування та побоювання, спрогнозувати особливості діяльності та взаємин у команді.

Враховуючи, що дослідження інтеракції в команді, як і людських взаємин у інших спільнотах неможливий поза рольовою феноменологією: рольовою поведінкою, конфліктами, репертуаром тощо, – методологічні акценти ставляться на розумінні соціально-психологічних ролей людини, її психологічної сутності, своєрідних оприявнювачів її внутрішнього, життєвого, ціннісного за своєю природою, світу. За таких поглядів кожна соціально-психологічна роль, яку проживає особистість як член команди, реалізує у взаєминах із колегами, керівництвом, актуалізує у своєму ставленні до діяльності, її стратегіях – має ціннісний зміст, безпосередньо зв'язаний із індивідуальним досвідом та включений у складну інтерпретаційно-ціннісну систему життєвого світу.

**Висновки.** Оскільки інтеракція в командах є співтворчістю усіх учасників, то розгортається вона у суб'єктній інтерпросторовості, за якої виникає цілий ряд феноменів, зв'язаних із відмінностями у ціннісності взаємин для людей та, власне, з їх рольовою сумісністю. Перманентна циклічна імплікація між суб'єктним осмисленням взаємин в командах, втіленим в імпліцитних теоріях та інтерсуб'єктним творенням через рольову, поведінкову презентацію, вимагає реконструкції інтеракційних феноменів у своєрідній двовимірності – ціннісному змісті та рольовій презентації. Враховуючи, що командні цінності творять люди, то саме аналіз ціннісної кон'юнкції їх життєвих світів, зокрема ціннісної основи імпліцитних теорій командної інтер-



акції, а також дослідження сумісності ціннісно-рольових моделей командних взаємин, є кроком у площину психологічного прогнозу. Звісно, прогноз командного розвитку є нежорстким та тенденційним, зумовленим рефлексією особистісного саморозвитку учасників команди та перманентністю інтерсуб'єктного творення взаємин у ній.

#### Список використаних джерел

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры : монография / Л. Н. Аксеновская. – Москва : Акад. проект, 2007. – 298 с.
2. Барко В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Вадим Іванович Барко. – К., 2004. – 44 с.
3. Белбин М.Р. Типы ролей в командах менеджеров [пер. с англ.] / Р. Мередит Белбин. – М. : НИРРО, 2003. – 220 с.
4. Горностай П.П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности: монография / П.П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
5. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций : монография / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : монография / Л.М. Карамушка. – Київ : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
7. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості : монография / Зіновія Степанівна Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
8. Михайленко В.О. Психологічні умови підготовки працівників державної служби до роботи у команді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05. «Організаційна психологія, економічна психологія»/ Вікторія Олександрівна Михайленко ; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2009. – 22 с.
9. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз розвитку творчо обдарованої особистості термінологічний аспект / Олександр Леонідович Музика // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. Спец. випуск. – Ів.-Франківськ : ВДВ ЦІТ, 2008. – С.59-64.
10. Найдьонов М.І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях : монография / М.І. Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.

11. Орбан-Лембрик Л. Е. Основы психологии управления : монография / Лидия Ернестівна Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 426 с.
12. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Жанна Василівна Серкіс; Центральний ін-т післядипломної освіти АПН України. – К., 2004. – 21 с.
13. Слюсаревський М.М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і стратегія розвитку / М. М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології : Зб. ст. – К.: Міленіум, 2008. – Вип. 19(22). – С.3-23.
14. Третьяченко В.В. Колективні суб'єкти управління : монографія / Вікторія Віталіївна Третьяченко. – К. : Абрис, 1989. – 586 с.
15. Філь О.А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія»/ Олена Анатоліївна Філь ; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 20 с.
16. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций [пер. с нем.] / Карл Фопель. – М. : Генезис, 2005. – 395 с.
17. Хребина С.В. Организационная психология образования: феноменология и концепция развития : монография / С. В. Хребина. – Пятигорск : Изд-во Пятигорского гос. лингвистического ун-та, 2007. – 288 с.
18. Bahbouh, R. New tool for analysis and visualization of teams and populations / Radvan Bahbouh // International Journal of Psychology, Abstracts of the XXIX International Congress of Psychology. – 2008. – Vol. 43(3-4). – pp. 43.
19. Blake, R. The managerial grid III: a new look at the classic that has boosted productivity and profits for thousands of corporations worldwide / Robert R. Blake, Jane S. Mouton. – Houston : Gulf Pub. Co., Book Division, 1985. – 244 p.
20. Cohn, R. Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion / Ruth Cohn. – Stuttgart : Klett-Cotta, 1991. – 248 s.
21. Likert, R. New Patterns of Management / Rensis Likert. – New York: McGraw-Hill, 1961. – 279 p.

22. Robbins, S. Organisational Behaviour / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. – New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007. – 759 p.
23. Tuckman, B. Developmental sequence in small groups / Bruce Tuckman // Psychological Bulletin. – 1965. – Vol. 63 (6). – pp. 384-99.

The modern situation of the problem of team development is analyzed in this article. The main areas and trends of research are shown. The deficiency of scientific analysis of this problem is identified. The author's view of the problem of team development in the frame of value-role paradigm is proposed. The value content of socio-psychological roles is analyzed in its connection with individual experience.

**Keywords:** team, team development, team building, interpersonal interaction in teams, value-role paradigm.

*Отримано: 25.10.2012 р.*

**УДК 159.9**

*І.А.Горобець, О.А.Мордик*

## **Міжособистісна культура психогенів як розвиток факторів тотальної невротизації населення України**

У статті проаналізовано міжособистісну культуру психогенів у професійній діяльності медичних працівників у психологічній літературі; охарактеризовано основні фактори тотальної невротизації як засоби організації медичної діяльності; обґрунтовано розвиток психогенних і психосоматичних захворювань щодо умов і факторів людської діяльності у психологічній науці, розкрито основні фактори тотальної невротизації як засобів організації медичної діяльності.

**Ключові слова:** психогенні захворювання, психосоматичні захворювання, психосоматичні явища, тривога, неврологія, психоз, психоневропатологія.

В статье проанализирована межличностная культура психогенов в профессиональной деятельности медицинских работников в психологической литературе; дана характеристика основным факторам тотальной невротизации как способам организации медицинской деятельности; обосновано развитие психогенных и психосоматических заболеваний,