

професійного становлення й кар'єрного розвитку, створення сім'ї, а також – самоактуалізації.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці психолого-педагогічних умов розвитку смисложиттєвих орієнтацій особистості в юнацькому віці.

Список використаної літератури:

1. Чудновский, В. Э. (2001). Проблема структуры смысла жизни как психологического феномена, Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни: Материалы III-V симпозиумов, Москва. С. 164.

2. Крайг, Г. (2005). Психология развития, Питер, Санкт-Петербург. 940 с.

3. Божович, Л. И. (2001). Проблемы формирования личности: избранные психологические труды, МОДЕК, Воронеж. 352 с.

4. Быкова, Н. Л. (2005). Специфика смысложизненных ориентаций различных групп учащейся молодежи в ситуации субъектализации жизненных целей, Самара. 23 с.

**ВПЛИВ НЕСВІДОМИХ ПСИХІЧНИХ КОНФЛІКТІВ ТА
МЕХАНІЗМІВ ГРУПОВОГО ЗАХИСТУ НА РОБОТУ ПРОЕКТНИХ
КОМАНД ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 316.45:316.48

Нетікова Олена Сергіївна,

студентка спеціальності 053 «Психологія»,

магістр комп'ютерних наук,

менеджер з якості ЗАО Люксофт

Актуальність дослідження. У процесах групової динаміки велику роль відіграють неусвідомлювані або недостатньо усвідомлювані конфлікти, які обумовлюють особливості взаємодії членів групи та психосоціальні характеристики колективу. Вони істотно впливають на соціально-психологічний клімат малої групи, і у той самий час складно піддаються управлінню та корекції з боку керівників через свою латентну природу.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Дослідження колективних феноменів психіки є не дуже розповсюдженим для соціальної психології, незважаючи на те, що поняття «колективна свідомість», «колективне несвідоме», «колективний суб'єкт», «колективна

психіка» зустрічаються в соціально-психологічній літературі досить часто. Ідеї, що стосуються цих феноменів, як правило, відносяться до психології взагалі, а не тільки соціально-психологічної парадигми, і знаходяться на стику психології з філософією, соціологією, філософською антропологією, культурологією і так далі. Наприклад, теорія архетипів колективного несвідомого до К.Г. Юнга народилася як синтез психоаналізу і міфології. У всьому можливому різноманітті колективних феноменів психіки найбільший інтерес в нашому контексті представляє поняття, яке отримало назву «групове несвідоме». Ідеї К.Г. Юнга про архетипи колективного несвідомого, навпаки, мають відношення до максимально великої групи, якою є все людство. А між полюсами цього континууму групового несвідомого знаходяться практично всі види великих і малих груп. Групові несвідомі процеси, характерні для великих груп людей, розглянуті в дослідженнях Г. Лебона, С. Сигеле, З. Фрейда, В. М. Бехтерева, С. Московічі та ін.. Згідно результатами наведених досліджень із особистістю в натовпі відбуваються зміни, пов'язані з груповими несвідомими процесами. Людина деперсоналізується, знеособлюється, і «розчиняється» у загальному несвідомому групи. Відбувається не тільки емоційне зараження, а й взаємний вплив проявів індивідуального несвідомого.

Процеси групового несвідомого є вельми вираженими і в малих професійних колективах (командах). Це дуже яскраво видно на прикладі спортивної команди (в ігрових видах спорту), під час командної гри. Глядачів спортивних матчів не перестає дивувати «розуміння без слів» гравцями один одного, що створює успішну командну взаємодію упродовж лічених секунд. Вона неможлива без групового несвідомого команди, що будується на взаємодії несвідомого окремих гравців. Щось схоже може відбуватися і у військовому підрозділі в процесі успішного виконання складного бойового завдання. Подібні характеристики властиві і деяким іншим групам з хорошою взаємодією, наприклад, роботою у тренінговому навчанні. Щодо професійних команд, які складаються зі спеціалістів з інформаційних технологій, то недостатньо проведено досліджень, які розкривали особливості процесів групової динаміки всередині таких команд.

Мета наукової публікації полягає у аналізі феноменів групової динаміки професійної групи забезпечення якості виконання виробничих процесів у процесі виготовлення програмних продуктів та надавання інформаційних сервісів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для дослідження феноменів психіки таких як «групова ідентичність», «групові свідомі та несвідомі конфлікти», «групова суб'єктність» та інше обрано групу спеціалістів з інформаційних технологій, які працюють в компанії Люксофт, об'єднаних в професійну групу, яка зосереджена над однотипними задачами, а саме: забезпечення якості виконання виробничих процесів у процесі виготовлення програмних продуктів та надавання інформаційних сервісів.

На нашу думку, група, яка складається зі спеціалістів із інформаційних технологій, яку об'єднує спільна мета виконання проекту або департаменту дуже часто не має єдиної системи групових цінностей (духовних і матеріальних), які є змістом її життя та діяльності і які вона, як і кожний соціальний суб'єкт, прагне захищати від руйнування (групова ідентичність, ідентичність групи, групові цінності, мова, групові атрибути, групові символи, групові вірування, групова міфологія).

Відсутність групової єдності вказує на незрілість команди та вказує на присутність конкуренції індивідуалістичних домагань окремих учасників колективу. Рівень групової автономії – відносної незалежності від інших груп та зовнішнього соціального середовища та можливості зберігати свою самобутність під тиском інших групових суб'єктів – дуже сильно залежить від організаційної структури організації. Рівень групової суб'єктності – здатність групи ставити і вирішувати групові завдання з огляду на інтереси і цілі цієї групи, залежить від лідера групи, його здатності ставити завдання перед групою та об'єднувати її на певний час.

Робота проводилась із групою спеціалістів з інформаційних технологій. У дослідженні взяли участь 53 особи, організаційна структура групи – локаційна, формальних лідерів – 1 особа, а кількість неформальних лідерів – 5. група сформована у 2015 році, останні зміни відбулися у 2019 році.

Дослідження проводилося за допомогою Анкетного шкального опитування методом прямого оцінювання, метафоричних асоціативних карт, кататимного переживанням образів за методом Символдрами та малювання зображень.

Результати дослідження. За результатами опитування 81% опитаних оцінили свою задоволеність роботою в групі дуже високо. При цьому респонденти вказали, що рівень комфорту роботи із групою доволі низький. Так, 59 % респондентів оцінили рівень комфорту, як посередній. У той час, як 10 % оцінили рівень комфорту нижче середнього.

Слід зазначити, що більшість (93% респондентів) оцінила рівень відчуття своєї індивідуальності в групі дуже високим, але рівень здатності досягати групових цілей 80 % опитаних оцінили на середньому рівні. Цікаво також те, що рівень конфліктності у групі 73% респондентів оцінила вище середнього, що, на нашу думку, є проявами конкурентності та присутності неусвідомлених конфліктів між членами колективу. Таким чином, достатньо високий рівень конфліктності у групі та не дуже висока здатність ставити та вирішувати групові задачі не впливають на задоволеність роботою. Низька текучість кадрів опосередковано підтверджує цей висновок (1-3 людини на рік)

За допомогою метафоричних карт показала, що найбільш висока розбіжність результатів спостерігається щодо конфліктів всередині групи. Так, 87 % респондентів підтвердили існування конфліктів всередині групи, але форми цих конфліктів дуже різні. Майже одногосно опитувальники відзначили (51%), що міфів не існує, але думка іншої половини дуже сильно розбігається. Половина групи (51%) дуже пасивно сприймає здібності групи ставити і вирішувати групові завдання. Ця частина групи схильна сприймати груповий виклик, а саме приймати на себе важливі та критичні задачі дуже пасивно. Інша половина групи схильна приймати виклик до участі в групових завданнях та емоційно вкладатися в нього. Це можна пояснити тим, що у повсякденні члени групи задіяні у різних проектах, та не мають перед собою єдину групову задачу. Найбільш точно група виявляє свій емоційний настрій та підтверджує існування внутрішніх границь. Емоційний настрій дуже позитивний, але всередині група розбита на підгрупи, які мають своїх неформальних лідерів.

Аналіз зображень, які респонденти спроектували після кататимного переживання образів свідчить про наступне: група наповнена різноманітними прихованими свідомими та несвідомими конфліктами, що підтверджує 75% психомалюнків, які вона внутрішньо трансформує використовуючи різноманітні захисні механізми, а саме: заперечення, витиснення, та деякі респонденти раціоналізацію, пояснюючи чому саме конфлікти та конкуренція мають бути присутні в групі. Водночас слід зауважити, що механізми психічного захисту не усувають проблему, а найчастіше «консервують» її, послаблюючи або нівелюючи симптоматику.

Так, 36 % респондентів взагалі не ідентифікують себе із групою, що вказує на те, що іноді члени групи перебувають у стані претерпіння. А 43 % респондентів через психомалюнки визнали, що група не здатна вирішувати групові задачі на рівні всієї групи.

Також було виявлено високий рівень міжособистісної агресії. Агресія проявляється у внутрішньо-групових стосунках, так і щодо зовнішніх соціальних суб'єктів. Ця група також перебуває у конфліктному полі більшої групи, з якою вона тісно контактує, це позначається на всіх сферах її життєдіяльності.

Висновок: враховуючи наведені вище результати, можна сказати, що група, яка приймала участь у розробці роботи є типовим прикладом груп, які складають інформаційно-технологічні проекти. Якщо у проекті не анонсуються групові цілі, то деякий час така група здатна існувати, але рівень внутрішніх конфліктів та кількість внутрішніх границь буде постійно зростати, поки або група не розпадеться через звільнення за власним бажанням, або в групі не накопичиться критична кількість конфліктів, яка призведе до реформування групи.

Список використаної літератури:

1. Лебон Г.(2020), Психология народов и масс, Neoclassic, Москва, 384с.
2. Фрейд З. (2014), Психоанализ. Религия. Культура, Канон+РООИ "Реабилитация", 368 с.
3. Фромм Э., Хорни К. (1995), Психоанализ и культура: Избранные труды Карен Хорни и Эриха Фромма, Юрист, Москва, 623 с. Електроний ресурс <https://www.twirpx.com/>

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ СЕРЕДНЬОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

УДК:159.942.5

Орлик Олена Леонідівна,
*студентка спеціальності 053 «Психологія»,
КВНЗ «Вінницька академія непервної освіти»*

Актуальність дослідження. В умовах швидких змін у житті сучасного суспільства першочергового значення набуває проблема розвитку емоційної сфери дітей дошкільного віку як унікального періоду розвитку особистості людини. Щороку збільшується кількість дітей з емоційними проблемами (агресивних, тривожних, депресивних, з підвищеною емоційною чутливістю, розладами в адекватному емоційному регулюванні), які без психологічної корекції надалі можуть поглиблюватися у шкільному житті, в особистісних, сімейних стосунках, у професійній діяльності дорослої людини.