

Черкаський А. В. кандидат історичних наук, доцент
Одеського національного технологічного університету
<https://orcid.org/0000-0001-6227-3029>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ

У статті зроблено теоретичний аналіз понять екстремальна ситуація та командна взаємодія, розглядаються психологічні особливості командної роботи в даних умовах, відзначається важлива роль соціальної та групової підтримки у побудові психологічних технологій підвищення стресостійкості. Особлива увага приділена тому, що командна взаємодія це особливий тип взаємин, заснований на особистісному прийнятті один одного, взаємній повазі та визнанні, високому рівні мотивації, загальних групових цінностей і різнобічному діловому співробітництві, характерному для членів команди.

Ключові слова: екстремальна ситуація, стресостійкість, командна взаємодія, спільна діяльність, ціннісно-смыслові сфера.

Вступ. Актуальність психологічних досліджень людини в екстремальних ситуаціях (далі ЕС) визначена значним зростанням екстраординарних та надзвичайних подій у сучасному світі. Постійно зростаючий темп і ритм життя, розвиток все більш складних технологій, різного роду стихійні, техногенні аварії та катастрофи, тероризм, збройні конфлікти, ведуть до все більшої ризиконасиченості сучасного суспільства. В даний час пред'являються все більш високі вимоги до самостійності, ініціативності, підприємливості людини, її можливості приймати вірні рішення в екстремальних ситуаціях.

Умови, в яких протікає життєдіяльність сучасної людини, часто по праву називають екстремальними та стимулюючими розвиток стресу, що пов'язано з багатьма факторами та загрозами, у тому числі політичними, інформаційними, соціально-економічними, екологічними, природними. Традиційно проблематика екстремальних і кризових явищ здебільшого розглядається у напрямі дослідження та профілактики психічних порушень, що виникають внаслідок впливу екстремальних факторів. Несприятливі наслідки переживання таких ситуацій проявляються у загальному зниженні почуття безпеки та захищеності людини.

Сьогодні поступово у підходах психологів формується уявлення про сучасний світ як сукупність екстремальних та регулярних зон існування людини, життєвий шлях якого неминуче пролягатиме як через ті, так і через інші. Ситуація загрози життю у

світі дедалі більше стає звичною характеристикою життя. Все це пов'язано з підвищенням загрози фізичного та іншого насильства, терористичних актів, техногенних і екологічних катастроф.

Мета дослідження. Теоретично визначити сутність понять «екстремальна ситуація» та «командна взаємодія» а також проаналізувати психологічні особливості командної роботи в даних умовах.

Теоретичне підґрунтя. Існують різні підходи до визначення поняття "екстремальна ситуація" (лат. *extremum* – крайнє, граничне; *situatio* – становище) та характеристики таких ситуацій. У найбільш загальному поданні екстремальна ситуація – це таке ускладнення умов життя та діяльності, яке набуло особистості, групи особливої значущості. Будь-яка ситуація передбачає включеність до неї суб'єкта, проте будь-яка екстремальна ситуація втілює у собі єдність об'єктивного та суб'єктивного. Об'єктивне в ній – це вкрай ускладнені зовнішні умови та процес діяльності, а суб'єктивне – психологічний стан, установки, способи дій у обставинах, що різко змінилися. Здійснення людиною діяльності в екстремальній ситуації пов'язане з певними суб'єкт-об'єктивними відносинами – відображенням суб'єктом об'єктивно-складних умов діяльності у вигляді проблемно-екстремального завдання.

Зауважимо, що прагнення зрозуміти сутність екстремумів, екстремальності та принципів екстремального спостерігається з античних часів (Аристотель, Бруно, Лейбніц та ін.) до сучасних філософських узагальнень

про закономірності екстремальних змін (М. Планк, М. Борн, М. Бунге, Л. Канторович та ін.). Ще античними філософами встановлено, що екстремальність вказує на граничні стани існування речей, а екстремуми утворюють, власне, межі існування речей, з перевищенням яких речі перестають бути собою і знаходять інше існування. Відповідно до сучасних підходів (П. Лагадек, З. Ліхтенстайн та інших), як визначальної сутнісної ознаки екстремальної ситуації розглядається чинник небезпеки, тобто безпосередньої загрози для здоров'я та життя людей або ж загрози зриву їх діяльності, пов'язаної з вирішенням життєво важливих завдань. Тим самим поняття екстремальної ситуації відображає не просто надзвичайну, а саме виключно небезпечну подію чи сукупність небезпечних подій щодо і лише у взаємозв'язку з діяльністю людей, їх існуванням. У роботах екзистенційних психологів, психологів гуманістичного спрямування, філософів вже давно висловлюються думки про визначальну роль труднощів та проблем у розвитку людини (А. Маслоу, Г. Олпорт, І. Ялом, В. Франкл, Е. Фромм, К. Юнг та ін.). У науковій літературі досить широко висвітлена проблема поведінки людини в екстремальних ситуаціях, подолання стресу та розвитку стресостійкості [1,3,4,6,10,12,13,15]. Існують також керівництва, що містять практичні методики управління стресом, представлені в роботах Е. Джейкобсона, Х. Клейнзорге, Г. Клюмбіеса, Й. Шульца, М. Девіс, Е. Ешельман, М. МакКея та ін.

Однак поряд з цим залишається недостатньо опрацьованою тема групової та командної взаємодії в екстремальних ситуаціях, переваги командної роботи в даних умовах.

Методи дослідження. Для досягнення мети і розв'язання поставлених у статті завдань використано комплекс теоретичних методів: аналіз літератури, систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

Результати і обговорення. Щодо психології соціальних груп поняття екстремальна ситуація і екстремальна поведінка розглядалися у відомій теорії поля Курта Левіна. Теорію поля К. Левіна багато вчених найбільше характеризують як метод

аналізу причинних зв'язків та побудови наукових конструктів. Вся теоретична і практична приналежність цієї теорії зводиться до аналізу та синтезу фахівцями соціальних наук, насамперед, психології поведінки людини, що багато в чому дозволяє передбачити майбутню поведінку людини в найбільш подібних за своєю сутністю життєвих ситуаціях.

Основними відмінностями теоретико-польового підходу в психології від інших теоретичних орієнтацій, крім «поведінки як функції від поля в момент часу, коли воно має місце», є і такі: конструктивний метод утворення понять, динамічний підхід, психологічний підхід, аналіз, що виходить з ситуації як цілого, математичне подання психологічних ситуацій [9, 254 – 255].

Іншими словами, К. Левін задавав систему понять не для того, щоб збільшити їхню кількість у психології та внести цим подальшу плутанину в термінах. Навпаки, щоб встановити ясність і доступність психологічних понять, забезпечуючи цим прогрес психологічного знання й у практичному, й у теоретичному сенсі. На разі йдеться про застосування теорії поля до аналізу поведінки особистостей (людей) у відмінності понять «екстремальна ситуація» і «екстремальне поведінка».

Стойкість до стресових впливів – результат розвитку комплексу індивідуальних особливостей, значущих для подолання професійних стресорів в екстремальних ситуаціях. Серед важливих професійних якостей, необхідних для ефективної командної взаємодії дослідники виділяють: енергійність, рішучість, високе самовладання, здатність швидко приймати виважене рішення, вміння діяти не шаблонно в обстановці, що швидко змінюється, одночасно виконуючи кілька видів діяльності, здатність прогнозувати можливі зміни ситуації і очікуваний результат дій, витривалість, сміливість, мужність, ініціативність, винахідливість, уміння знаходити індивідуальний підхід до людей; схильність до помірному ризику; високу стресостійкість; високі та ефективні адаптаційні навички [6].

Виділені якості вимагають розвитку та формуються як у процесі виконання

трудова обов'язків, так і в результаті спеціальних психологічних програм.

Дослідники відзначають важливу роль соціальної та групової підтримки у побудові психологічних технологій підвищення стресостійкості. Виходячи з цього, можна виділити дві ситуації, в яких соціальна підтримка позитивно впливає, – це оцінка стресора та подолання стресу шляхом редукування його впливу на людину. Соціальна підтримка може виступати в емоційній чи інформаційній формі як складова спілкування чи як психологічна технологія у комплексі психопрофілактичних методів.

Грунтуючись на підходах багатьох дослідників до структури готовності для подолання екстремальних ситуацій [5,7,8], як основні компоненти готовності членів команди до дії у разі виникнення надзвичайних обставин ми визначили:

1) мотиваційно-вольовий компонент – як початковий аспект будь-якої діяльності включає в себе систему спонукальних мотивів, здатності до саморегуляції та управління своїми психічними станами, визначає характер подальшої діяльності людини при реалізації ним професійних завдань;

2) когнітивний компонент – складається із системи знань алгоритмів дій при виникненні ЕС, суб'єктивних уявлень та відношення до виконання професійних завдань у ситуаціях екстремального характеру;

3) діяльнісний компонент – проявляється у вміннях і навичках практичної реалізації службових завдань за умов складної оперативної обстановки, зокрема під час прийняття рішень, організації як індивідуальних, так і спільних дій у складі функціональних груп та команд.

Виходячи із завдань нашого дослідження, при теоретичному аналізі поняття екстремальної ситуації, насамперед нас цікавить як взаємодіє команда в даних умовах, які особливості цієї взаємодії порівняно із звичайною групою. Тому перш за все розглянемо поняття взаємодія, яке є ключовим по відношенню до такого феномену, як команда.

У психології – це процес безпосереднього або опосередкованого

впливу соціальних об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну обумовленість і зв'язок. Саме причинна обумовленість становить головну особливість взаємодії, коли кожна з взаємодіючих сторін виступає як причина іншої і як наслідок одночасного зворотного впливу протилежної сторони, що визначає розвиток об'єктів і їх структур. Під взаємодією в психології, крім того, зазвичай розуміється не тільки вплив людей один на одного, але і безпосередня організація їх спільних дій, що дозволяє групі реалізувати спільну для її членів діяльність.

Одна з найбільш поширених теорій в зарубіжній соціальній психології, що пояснює закономірності взаємодії людей, – інтеракціонізм – фактично прирівнює взаємодію впливу людей один на одного і пояснює сутність, походження і розвиток міжособистісних комунікацій і відносин виникненням і організацією процесів певного взаємного впливу. Під соціальною взаємодією в інтеракціонізмі розуміються "обмін символами", інтерпретація ситуації і уявлень інших людей і конструювання власних дій.

Зміст поняття «взаємодія» при такому підході включає в себе когнітивні та комунікативні процеси, а також організацію власної поведінки. Активність особистості детермінується її структурою і власними цілями, а взаємодія з іншими соціальними суб'єктами здійснюється для оптимізації досягнення цих цілей. Акценти на маніпулятивних особливостях процесу взаємодії в інтеракціонізмі дещо пом'якшуються визнанням в структурі особистості компонентів, що здійснюють контроль власної активності відповідно до соціальних норм.

У сучасній психології під взаємодією довгий час розумілася міжособистісна взаємодія, яка визначалася як процес у складі більш ширшого – спілкування: останнє включає в себе обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття і розуміння іншої людини. В результаті аналізу літератури було визначено, що включення взаємодії до складу спілкування є наслідком реалізації методологічного принципу єдності спілкування та діяльності, а інтерпретація

даного поняття відбувається через розкриття змісту спільної діяльності та опис способів об'єднання індивідуальних зусиль у її конкретних формах.

Стосовно до нашого дослідження звернемося до більш вузького і того, що найбільш часто вживається, в смисловому відношенні значенню, яке за своєю сутністю співзвучніше з поняттям координація (від латинського «со» – «спільно», «ordinatio» – упорядкування – взаємозв'язок, узгодження), тобто взаємопов'язана, узгоджена діяльність різних його суб'єктів. Аналіз наукової літератури, присвяченої командній взаємодії [11,16,17,18,19,20] показав, що проблемою вивчення командної взаємодії в психології є те, що дослідниками описано велику кількість різних характеристик, феноменів, ефектів, результатів командної роботи, але найчастіше вони вивчаються з різних методологічних позицій, що робить це знання дуже дискретним і його використання в практичній діяльності ускладнено. Виникає питання пошуку більш загальних психологічних підстав командної взаємодії, тих універсальних компонентів, які забезпечують командну роботу в самих різних умовах.

На думку ряду дослідників, таким підходом, який дозволяє це зробити, є ціннісно-смисловий підхід, в рамках якого розглядаються процеси динаміки смислової сфери учасників спільної розумової діяльності, впливу особливостей ціннісно-смислової сфери на протікання командної взаємодії [2].

Команда в даному випадку постає не тільки як форма організації праці, і не тільки як соціально-психологічна структура, а й як смислове поле, в якому створюються, передаються, осягаються міжособистісні і позаособистісні смисли. Одними з ключових ознак командної взаємодії є наявність чіткої мети, спрямованість на конкретну діяльність або робочу задачу, спілкування учасників, спільна діяльність з її реалізації. Тому, коли ми говоримо про командну взаємодію, ми маємо на увазі не будь-яку групову спільну дію, а тільки ту, яка відбувається в команді, незалежно від рівня її розвитку.

Узагальнюючи різні підходи, можна сказати, що під командною взаємодією розуміється: спільна, взаємопов'язана, узгоджена, спрямована діяльність різних суб'єктів на досягнення спільних цілей і

вирішення виникаючих у спільній діяльності проблем; відповідальне співробітництво, що вибудовується в єдності діалогу і монологів членів команди, конструктивного обговорення проблем і їх можливих рішень; процес впливу об'єктів один на одного, їх взаємна обумовленість і породження одним об'єктом іншого; особистісне взаємозбагачення і розвиток членів команди, придбання ними соціального досвіду; особливий тип взаємовідносин, заснований на особистісному прийнятті один одного, взаємному, високому рівні мотивації, загальних групових цінностях і різнобічному співробітництві.

Таким чином, можна зафіксувати, що формулювання поняття взаємодія в команді в узагальненому варіанті містить неодмінно три характеристики: «Загальна мета», «взаємодія в діяльності», «загальний результат», досягнутий в цьому процесі. Командна взаємодія – особливий тип взаємин, заснований на особистісному прийнятті один одного, взаємній повазі та визнанні, високому рівні мотивації, загальних групових цінностях і різнобічному діловому співробітництві, характерному для членів команди.

Проведений теоретичний аналіз дав змогу визначити основні критерії ефективності командної взаємодії в екстремальних ситуаціях:

- професіоналізм кожного члена команди;
- позитивно-конструктивна міжособистісна взаємодія;
- орієнтація на успіх команди ;
- здатність до узгоджених дій, спрямованих на позитивний результат.

Так, деякі дослідники, вивчаючи поведінку різних типів команд в ЕС, пропонують ще й такі критерії ефективності командної взаємодії: ціннісно-мотиваційна єдність; високий рівень особистої ініціативи та відповідальності кожного члена команди; зосередженість (центрованість) членів команди на продуктивності діяльності; наявність позитивного психологічного клімату, який передбачає атмосферу взаємної поваги й довіри, визнання компетентності кожного з членів команди, оптимальне співвідношення між емоційним та раціональним елементами взаємовідносин [14]. На відміну від звичайних груп, команди демонструють в ЕС більшу психологічну

стабільність, яку можна оцінювати за такими показниками:

- рівень командного духу;
- мотиваційний фон команди;
- рівень адаптованості команди до реальних умов діяльності;
- рівень ефективності комунікації команди;
- рівень психоемоційного благополуччя й стабільності членів команди

Крім того члени команд в ЕС мають більш високу стресостійкість; високі та ефективні адаптаційні навички.

Висновки. Розуміння спільної діяльності як нерозривної єдності спілкування і діяльності має пряме практичне значення для організації командної взаємодії. Повноцінна командна взаємодія ґрунтується не тільки на компетенціях, що дозволяють виконувати задану діяльність, а й на здатності учасників вступати в смислову взаємодію, обмінюватися сенсами в загальному полі, активно формувати загальний фонд сенсових утворень. Тобто, при формуванні команди важливо не тільки підібрати таких фахівців, які зможуть здійснити дану діяльність, а й таких людей, які готові до тісної смислової взаємодії, до

процесів смислопередачі і смислорозуміння, до діалогу.

Головною умовою становлення командної взаємодії в екстремальних ситуаціях є досить високий ступінь єдності сенсообразуючого контексту. Для цього учасники команди повинні знаходитися в схожих умовах, бути занурені в одне середовище, мати загальний об'єкт діяльності і загальну поставлену перед ними мету, мати достатній рівень подібності індивідуальних сенсів.

Рівень подібності визначається не тільки професійними компетенціями і знаннями, а й ставленням до діяльності, а також збігом індивідуальних цінностей. Єдність сенсообразуючого контексту становить основу взаєморозуміння. Тому при організації командної взаємодії особливо в складних, екстремальних умовах важливо не тільки врахувати організаційні та соціально-психологічні аспекти, а й забезпечити умови, в яких легше і швидше буде досягатися єдність смислового поля. Такими умовами можуть виступати як заходи з ретельного відбору кандидатів в команду, так і цілеспрямовані тренінгові заходи з існуючою командою.

Список використаних джерел

1. Аршава, І.Ф. (2007). Емоційна стійкість людини та її діагностика : автореф. дисс. докт. псих. наук : 19.00.02. Київ. 38 с.
2. Горбунова, В. В. (2014). Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 380 с.
3. Злишков, В.Л., Лукомська, С.О., Федан, О.В. (2016). Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка. 219 с.
4. Климчук, В. О. (2020). Психологія посттравматичного зростання: монографія / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД. 125 с.
5. Кокун, О. М. (2010). Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*, 7, 182–190.
6. Кокун, О.М. (2004). Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум.
7. Кокун, О.М., Мороз, В.М., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С. (2021). Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. : 7БЦ. 170 с.
8. Колесніченко, О. С. (2011). Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків. 23 с.
9. Левин К. (2000). Теория поля в социальных науках / [Пер. Е. Сурпина]. — СПб.: Речь.
10. Макаревич О.П. (2001). Психологія регуляції поведінки особистості у складних ситуаціях: Монографія. К.: Оріони. 223 с.
11. Маргерисон, Чарльз Дж. (2004). «Колесо» командного управління: Путь к успеху через систему управления командой / Пер. с англ.- Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. 208 с.
12. Полтавська, А. І. (2014). Функції емоцій у екстремальних ситуаціях, що пов'язані із професійною діяльністю в особливих умовах. *Psychological Counseling and Psychotherapy*, (1-2), 257-264.
13. Розов, В.І. (2007). Адаптивні антистресові психотехнології. Київ : Кондор.
14. Сечейко О.В. (2012). Роль соціально-психологічної компетентності спеціалістів ергатичних систем // *Екстремальна та авіаційна психологія у контексті технологічних досягнень інформаційної доби: матеріали VII науково-практичної конференції*. К.: НАУ, 109-110.

15. Стасюк В. В. (2010). Екстремальні умови та їх вплив на індивідуальні особливості військовослужбовців // *Вісник Національної академії оборони*. – 2 (15).
16. Chang, A., Duck, J., & Bordia, P. (2006). Understanding the multidimensionality of group development. *Small Group Research*, 37 (4), 327-350.
17. Daniel J. Levi (2017). *Group Dynamics for Teams*. SAGE publications.
18. Forsyth, D. R. (2003). *Group Dynamics* (5th ed., pp. 19–23). Belmont, CA: Wadsworth.
19. Katzenbach J. R. (1997). The wisdom of teams: creating the high-performance organization / J. R. Katzenbach, D. K. Smith. — N. Y. : Ballantine Books. 409 p.
20. Wageman R. (2005). The Team Diagnostic Survey: Development of an instrument / R. Wageman, R. Hackman, E. Lehman // *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 41. P. 373—398.

References

1. Arshava, I.F. (2007). *Emotsiina stiiikist liudyny ta yii diahnostryka : avto-ref. dyss. dokt. psykhn. nauk : 19.00.02 [Emotional stability of a person and its diagnosis: avto-ref. diss. dr. psycho. Sciences]*. Kyiv. 38 s. (in Ukrainian)
2. Horbunova, V. V. (2014). *Psykholohiia komandotvorennia: Tsinnisno-rolovy pidkhd do formuvannia ta rozvytku komand : monohrafiia [Psychology of team building: A value-role approach to the formation and development of teams: a monograph]*. Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. 380 s. (in Ukrainian)
3. Zlyvkov, V.L., Lukomska, S.O., Fedan, O.V. (2016). *Psykhodiahnostryka osobystosti u kryzovykh zhyttievkykh sytuatsiakh [Psychodiagnosics of personality in life crisis situations]*. K.: Pedagogichna dumka. 219 s. (in Ukrainian)
4. Klymchuk, V. O. (2020). *Psykholohiia postravmatychnoho zrostannia: monohrafiia / Natsionalna akademiia pedagogichnykh nauk Ukrainy, Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii [Psychology of post-traumatic growth: monograph / National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Institute of Social and Political Psychology]*. Kropyvnytskyi : Imeks-LTD. 125 s. (in Ukrainian)
5. Kokun, O. M. (2010). *Zmist ta struktura psykholohichnoi hotovnosti fakhivtsiv do ekstremalnykh vydiv diialnosti [Content and structure of psychological readiness of specialists for extreme types of activities]*. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. Zbirnyk naukovykh prats*, 7, 182–190. (in Ukrainian)
6. Kokun, O.M. (2004). *Optymizatsiia adaptatsiinykh mozhlyvostei liudyny: psykho-fiziologichnyi aspekt zabezpechennia diialnosti : monohrafiia [Optimizing human adaptive capabilities: psychophysiological aspect of activity support: monograph]*. Kyiv : Milenium. (in Ukrainian)
7. Kokun, O.M., Moroz, V.M., Pishko, I.O., Lozinska, N.S. (2021). *Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do vykonannia zavdan za pryznachenniam pid chas boiovoho zlahodzhennia : metod. posib. [Formation of psychological readiness of military servicemen under contract to perform assigned tasks during combat coordination: method. Manual]*. K. : 7BTs. 170 s. (in Ukrainian)
8. Kolesnichenko, O. S. (2011). *Psykholohichna hotovnist pratsivnykiv MNS Ukrainy do profesiinoi diialnosti v ekstremalnykh umovakh : avto-ref. dys. ... kand. psykhn. nauk : 19.00.09.) [Psychological readiness of employees of the Ministry of Emergency Situations of Ukraine for professional activity in extreme conditions: author's abstract. thesis ... candidate psychol. Sciences: 19.00.09]*. Kharkiv. 23 s. (in Ukrainian)
9. Levyn K. (2000). *Teoriia polia v sotsialnykh naukakh / [Per. E. Surpyna] [Field theory in social sciences / [Trans. E. Surpin]. — SPb.: Rech. (in Ukrainian)*
10. Makarevych O.P. (2001). *Psykholohiia rehulatsii povedinky osobystosti u skladnykh sytuatsiakh: Monohrafiia [Psychology of regulation of personality behavior in difficult situations: Monograph]*. K.: Oriony. 223 s. (in Ukrainian)
11. Marherison, Charlz Dzh. (2004). «Koleso» komandnoho upravleniia: Put k uspekhu cherez systemu upravleniia komandoi / Per. s anhl. [“Wheel” of team management: The way to success through the team management system / Trans. with English]. - Dnepropetrovsk: Balans Byznes Buks. 208 s. (in Ukrainian)
12. Poltavska, A. I. (2014). *Funktsii emotsii u ekstremalnykh sytuatsiakh, sheho poviazani iz profesiinoiu diialnistiu v osoblyvykh umovakh. [Functions of emotions in extreme situations related to professional activity in special conditions]*. *Psychological Counseling and Psychotherapy*, (1-2), 257-264. (in Ukrainian)
13. Rozov, V.I. (2007). *Adaptivni antystresovi psykhotekhnologii [Adaptive anti-stress psychotechnologies]*. Kyiv : Kondor. (in Ukrainian)
14. Secheiko O.V. (2012). *Rol sotsialno-psykholohichnoi kompetentnosti spetsialistiv erhatychnykh system [The role of social and psychological competence of specialists in energy systems] // Ekstremalna ta aviatsiina psykholohiia u konteksti tekhnologichnykh dosiahnen informatsiinoi doby: materialy VII naukovy-praktychnoi konferentsii. K.: NAU, 109-110. (in Ukrainian)*
15. Stasiuk V. V. (2010). *Ekstremalni umovy ta yikh vplyv na indyvidualni osoblyvosti viiskovosluzhbovtiv [Extreme conditions and their influence on individual characteristics of military personnel] // Visnyk Natsionalnoi akademii obrony. 2 (15). (in Ukrainian)*
16. Chang, A., Duck, J., & Bordia, P. (2006). Understanding the multidimensionality of group development. *Small Group Research*, 37 (4), 327-350.
17. Daniel J. Levi (2017). *Group Dynamics for Teams*. SAGE publications.
18. Forsyth, D. R. (2003). *Group Dynamics* (5th ed., pp. 19–23). Belmont, CA: Wadsworth.

19. Katzenbach J. R. (1997). The wisdom of teams: creating the high-performance organization / J. R. Katzenbach, D. K. Smith. — N. Y. : Ballantine Books. 409 p.

20. Wageman R. (2005). The Team Diagnostic Survey: Development of an instrument / R. Wageman, R. Hackman, E. Lehman // Journal of Applied Behavioral Science. Vol. 41. P. 373—398.

Summary

Cherkasky A. V. candidate of historical sciences, associate professor Odessa National Technological University

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF TEAM INTERACTION IN EXTREME SITUATIONS

Introduction. *The relevance of human psychological research in extreme situations (hereafter EC) is determined by the significant increase in extraordinary and extraordinary events in the modern world. The ever-increasing pace and rhythm of life, the development of more and more complex technologies, various kinds of natural and man-made accidents and disasters, terrorism, armed conflicts, lead to an increasingly high level of risk in modern society. Currently, there are increasingly high requirements for independence, initiative, entrepreneurship of a person, his ability to make the right decisions in extreme situations.*

The conditions in which the daily life of a modern person takes place are often rightfully called extreme and stimulating the development of stress, which is associated with many factors and threats, including political, informational, socio-economic, ecological, natural. Traditionally, the problems of extreme and crisis phenomena are mostly considered in the direction of research and prevention of mental disorders arising as a result of the influence of extreme factors. The adverse consequences of experiencing such situations are manifested in a general decrease in a person's sense of safety and security.

Purpose. *Theoretically determine the essence of the concepts "extreme situation" and "team interaction" and also analyze the psychological features of teamwork in these conditions.*

Methods. *To achieve the goal and solve the tasks set in the article, a set of theoretical methods was used: literature analysis, systematization, structuring, generalization of the obtained results.*

Originality. *Resistance to stressful influences is the result of the development of a complex of individual characteristics, significant for overcoming professional stressors in extreme situations. Among the important professional qualities necessary for effective team interaction, the researchers single out: energy, determination, high self-control, the ability to quickly make a balanced decision, the ability to act in a non-patterned manner in a rapidly changing environment, simultaneously performing several types of activities, the ability to predict possible changes in the situation and the expected result of actions, endurance, courage, initiative, resourcefulness, the ability to find an individual approach to people; propensity to moderate risk; high stress resistance; high and effective adaptation skills.*

The highlighted qualities require development and are formed both in the process of performing work duties and as a result of special psychological programs.

Researchers note the important role of social and group support in building psychological technologies for increasing stress resistance. Based on this, it is possible to distinguish two situations in which social support has a positive effect: assessment of a stressor and overcoming stress by reducing its impact on a person. Social support can act in an emotional or informational form as a component of communication or as a psychological technology in a complex of psychoprophylactic methods.

Summarizing different approaches, we can say that team interaction means: joint, interconnected, coordinated, directed activity of various subjects to achieve common goals and solve problems arising in joint activities; responsible cooperation, which is built in the unity of dialogue and monologues of team members, constructive discussion of problems and their possible solutions; the process of the influence of objects on each other, their mutual conditioning and generation by one object of another; personal mutual enrichment and development of team members, their acquisition of social experience; a special type of relationship based on personal acceptance of each other, mutual, high level of motivation, common group values and versatile cooperation.

Thus, it can be noted that the formulation of the concept of interaction in a team in a generalized version necessarily contains three characteristics: "Common goal", "interaction in activity", "general result" achieved in this process. Team interaction is a special type of relationship based on personal acceptance of each other, mutual respect and recognition, a high level of motivation, common group values and versatile business cooperation characteristic of team members.

Conclusion. *The level of similarity is determined not only by professional competences and knowledge, but also by the attitude to the activity, as well as by the coincidence of individual values. The unity of the sense-making context is the basis of mutual understanding. Therefore, when organizing team interaction, it is important not only to take into account organizational and socio-psychological aspects, but also to provide conditions in which the unity of the semantic field will be achieved more easily and quickly. Such conditions can be measures for the careful selection of candidates for the team, as well as targeted training events with the existing team.*

Keywords: *extreme situation; stress resistance; team interaction; joint activity; value-meaning sphere.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 08.12.23.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 31.12.23.

© 2024. This work is under an open license [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).