

УДК 159.9:316.37

Колосович О.С., старший викладач кафедри психології управління Львівського державного університету внутрішніх справ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ

В статті аналізуються теоретичні аспекти поняття взаємодії для конкретизації її розуміння на сучасному етапі, що дало змогу визначити головні компоненти професійної взаємодії. Робиться висновок про те, що базовою для професійної взаємодії є мотивація, через яку й доцільно здійснювати дослідження вказаних понять у подальшому.

Ключові слова: соціальна взаємодія, професійна взаємодія, чинники взаємодії.

В статье анализируются теоретические аспекты понятия взаимодействия для конкретизации ее понимание на современном этапе, что позволило определить главные компоненты профессионального взаимодействия. Делается вывод о том, что базовым для профессионального взаимодействия является мотивация, по которой и целесообразно проводить исследования указанных понятий в дальнейшем.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, профессиональное взаимодействие, факторы взаимодействия.

Постановка проблеми. Гуманізація і демократизація суспільства, сучасні умови розвитку економіки викликають необхідність переходу стилів взаємостосунків між співробітниками на нові рейки. Знаходження точок дотику при вирішенні нагальних виробничих, соціальних, особистісних проблем можливе тільки при переході від позиції «Я» до позиції «Ми», що заснована на використанні найбільш ефективних тактик міжособистісної взаємодії – діалогу, партнерства, договору, кооперації, які б охоплювали всі сфери спілкування, професійної діяльності і складаються ділових і особистісних відносин. Це є критерієм кваліфікації та конкурентоспроможності на сучасному ринку праці фахівця та групи у професіях, що відносяться до групи «людина - людина». А компетентність, конкурентоспроможність команди відображає її здатність вибудовувати складну систему професійно-особистісних контактів, орієнтуватися на співпрацю в команді однодумців, розширюючи можливості різноманітного ділового співробітництва з метою спільного прийняття найбільш продуктивних рішень.

Разом з тим можна констатувати, що на сьогоднішній день досить складно говорити про те, що звичні для нашого економічного сектору

суспільства стосунки у професійній сфері забезпечують такий їх рівень, який найбільш позитивно впливає на ефективність результатів праці. Взаємодія між суб'єктами у процесі виробництва ще не набула свого оптимального рівня. Більшість виробничих груп не спромоглися виробити той тип стосунків, які б можна назвати взаємодією. Й це, безумовно, негативно впливає як на соціально-психологічний клімат, так й на такі менеджерські «проблеми» як плинність кадрів, їх недостатня компетентність. Результатом є низький коефіцієнт корисної дії як працівників, так у організацій в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Існує багато досліджень у галузі соціології, психології та інших наук, які досліджували поняття «взаємодія». Її вивчення базується на концепції міжособистісної взаємодії, що має філософські (В.С. Біблер, Н.А. Бердяєв, В.В. Давидов, В.А. Штофф тощо), культурологічні (І.Е. Відт, Н.Б. Крилова, М.М. Князева, В.М. Розина тощо), соціальні (А.В. Мудрик, В.Д. Семенов, Е.В. Шалагіна, Я.Л. Коломінській, Н. Смелзер, Дж. Хоуманс та ін.) психологічні (В.В. Москаленко, Л.І. Божович, А.К. Болотова, В.К. Д'яченко, Е.І. Головаха, І.А. Зимня та ін.), і педагогічні (Ю.П. Азаров, Ш.А. Амонашвілі, Х.Й. Лейметс, В.В. Серіков, І.С. Якіманська та ін.) аспекти. Також, у межах проблеми вивчається компетентність міжособистісної взаємодії майбутнього фахівця (Ю.В. Варданян, В.В. Введенській, А.Н. Дакін, В.А. Демін, О.А. Козирева, Н.В. Кузьміна, Р.П. Мильруд, О.В. Хуторський та ін.). Проте, накопичений науковий фонд залишає відкритою проблему дослідження, що полягає у визначенні теоретико-методологічних аспектів дослідження професійної взаємодії у професійній сфері й створює передумови для цього, оскільки:

- існує прогалина щодо досліджень, які спрямовані на визначення особливостей взаємодії саме у професійній діяльності особистості та групи;

- велика кількість досліджень вимагає проведення узагальнення саме теоретико-методологічних підходів з вивчення взаємодії та формування останньої думки внаслідок аналізу та синтезу;

- методологія дослідження є різноманітною й існує потреба виділення тієї її складової, що є оптимальною й найбільш повною.

Отже, **мета** дослідження статті полягає в тому, щоб встановити сутність взаємодії у професійному середовищі та визначити її головні компоненти.

Виклад основного матеріалу. Дослідження доцільно проводити через аналіз концептуальних положень взаємодії під призмою діяльності в умовах виробничого колективу, а саме в межах професійної діяльності людей.

Спочатку необхідно проаналізувати довідкову літературу.

Так, взаємодія (у психології) – процес безпосереднього або опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну обумовленість і зв'язок. Взаємодія виступає як інтегруючий фактор, що сприяє утворенню структур. Особливістю взаємодії є його причинна обумовленість. Кожна з взаємодіючих сторін виступає як причина іншої та як наслідок одночасного зворотного впливу протилежної сторони, що зумовлює розвиток об'єктів та їх структур. Якщо в процесі взаємодії виявляються протиріччя, то воно виступає джерелом руху і саморозвитку структур. Взаємодія як матеріальний процес супроводжується передачею матерії, руху і інформації. Воно відносно, здійснюється з кінцевою швидкістю і в певному просторі-часі. Однак ці обмеження діють лише для безпосередньої взаємодії. Для опосередкованих форм взаємодії просторово-часових обмежень не існує [3, С. 89; 9, С. 55]. Тому, взаємодія у професійній сфері, враховуючи вказане, є процесом, що об'єднує, сприяє будь-якій діяльності у професії.

У тлумачній літературі з української мови вказується: «Філософська категорія, що відображає процеси впливу об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість і породження одним об'єктом іншого. Взаємодія – об'єктивна й універсальна форма руху, розвитку, яка визначає існування і структурну організацію будь-якої матеріальної системи» [7, С.88].

На думку В.В. Москаленко, «взаємодія – це універсальна властивість всього існуючого світу речей і явищ у їх взаємній зміні, впливові одного на ін. ... є особливим видом спільної діяльності систем чи підсистем, які спрямовані на спільне виконання якоїсь мети» [4, С. 167–168].

У суспільстві взаємодія (або «інтерація» й вона здебільшого отожднюється зі взаємодією) – це система зв'язків і взаємодій між індивідами, соціальними групами, сукупність усіх соціальних відносин [Там само, С. 169].

В залежності від того, яким чином здійснюється контакт між взаємодіючими людьми або групами, виділяють чотири основних види соціальної взаємодії: фізична; вербальна або словесна; невербальна (міміка, жести); уявна, яке виражається тільки у внутрішній мові.

Три перших відносяться до зовнішніх дій, четверта – до внутрішніх. Всім їм притаманні такі властивості: осмисленість, вмотивованість, орієнтованість на іншу людину [2].

Соціальна взаємодія можлива в будь-якій сфері життя суспільства. Тому у наукових джерелах дається такі типи соціальної взаємодії за сферами як економічна (індивіди виступають як власники та наймані працівники); політична (індивіди протидіють або співпрацюють в якості представників політичних партій, громадських рухів, а також в якості суб'єктів державної влади); професійна; демографічна (стать, вік, національність й раса); сімейно-родинний; територіально-поселенська (відбуваються зіткнення, співробітництво, конкуренція між місцевими і сто-

ронніми, які постійно чи тимчасово проживають на певній території); релігійна (контакти між представниками різних релігій, а також віруючими і атеїстами) [4; 8]. Враховуючи це доцільно зауважити, що у професійній взаємодії буде представлена хай на незначному рівні, але кожна з перерахованих.

Соціальні взаємозв'язки мають різні підстави і багато різних відтінків, які залежать від особистісних якостей індивідів, що вступають у взаємозв'язок. Формування цих зв'язків відбувається поступово від простих форм до складних. Соціальні зв'язки індивіда, які мають місце також й у малочисельній групі є чисельністю взаємодій, які складаються з дій і зворотних реакцій на них. Утворюється складна система взаємодій, в яку включена різна кількість індивідів.

Дослідники вважають, що соціальна взаємодія володіє такими ознаками:

- предметна (завжди має мету або причину, які є зовнішніми по відношенню до взаємодіючих груп або людей);
- зовні виражена, а тому є доступною для спостереження (завжди передбачає обмін символами, які розшифровуються іншою стороною);
- ситуативна (прив'язана до конкретної ситуації, до умов протікання);
- виражає суб'єктивні наміри учасників [2; 4; 9].

Кожна з них чітко інтеріоризується в систему професійних стосунків.

У процесі соціальної взаємодії розрізняють два основних типи міжособистісної взаємодії:

- співпраця (кооперація), коли просування кожного з партнерів до своєї мети сприяє або, як мінімум, не перешкоджає реалізації цілей решти;
- суперництво (конкуренцію), коли досягнення мети одним із взаємодіючих індивідів увкладнює або виключає здійснення цілей інших учасників спільної дії [9, С. 51 – 52].

Для більш поглибленого розуміння поняття, що досліджується необхідним є короткий аналіз теорій, які пояснюють сутність з психологічної точки зору соціальної чи міжособистісної взаємодії.

Однією з центральних є теорія Дж. Хоуманса «Взаємодія як обмін», за якою поведінка людини в даний момент обумовлена тим, яким чином і як саме винагороджувалися її вчинки в минулому. Він розглядає соціальну взаємодію як складну систему обмінів, що зумовлені способами врівноваження винагород і затрат. Він виділив наступні чотири принципи:

1. Взаємодія продовжується, оскільки влаштовує обидві сторони.
2. Досвід вказує, що корисно питати поради у людей з тієї причини, що вони більше знають.
3. Звернення до когось за допомогою підсилює його самоповагу та усвідомлення значимості.

4. Люди намагаються взаємодіяти, коли потребують допомоги [5; 6].

Однак, інші дослідження відзначають, що поведінка людей складніше, ніж передбачає теорія обміну. Так, дослідження Х. Цукерман, показало, що вчені, які були лауреатами Нобелівської премії, в подальшому працюють менш продуктивно. Можна припустити, що Нобелівська премія є занадто великою винагородою, що викликає втрату інтересу до діяльності [4; 8].

На противагу попередній, символічний інтеракціонізм Дж. Г. Міда заперечував, що поведінка людей – це пасивна реакція на винагороду і покарання. Він розглядав вчинки людини як соціальну поведінку, що заснована на комунікації й люди реагують не тільки на вчинки інших людей, але і на їх наміри. У подальшому розвитку цього напряму Г. Блумер вказав, що взаємодія є безперервним діалогом, у процесі якого спостерігаються, осмислюються наміри один одного і реагування на них [4; 5].

До символічного інтеракціонізму примикає етнометодологія, основоположником якої став Г. Гарфінкель. Предметом вивчення в етнометодології є прийняті на віру правила, що регулюють взаємодію між людьми. Певні структурні стереотипи впливають на людей незалежно від того, яке значення вони їм надають. Люди можуть домовитися про правила, що регулюють їх взаємодію. Але існує певна межа: це той момент, коли одна зі сторін має приховані плани, які суперечать планам іншої сторони. Якраз це «але» й стосується професійної діяльності. Так, не часто зустрічаються начальники, які посвячують підлеглих та й інших керівників підрозділів організації у свої плани [6, С. 110–126].

Теорія управління враженнями (драматургічний підхід) Е. Гоффмана відводить важливу роль управлінням враженнями у соціальній взаємодії. Він вважає, що люди самі створюють ситуації, щоб виразити символічні значення, за допомогою яких вони справляють гарне враження на інших й розглядає соціальні ситуації як драматичні спектаклі в мініатюрі. Це здійснюється головним чином шляхом його впливу на розуміння ситуації іншими, він діє так, щоб справляти на людей необхідне йому враження, під впливом якого інші стануть самостійно робити те, що відповідає його власним задумам [4; 6]. Тому, за Е. Гоффманом, взаємодія є набором певних взаємних впливів в інтересах кожної зі сторін. Ця концепція здатна розтлумачити багато різних процесів у професійній сфері й пояснити значну кількість стосунків у професійній сфері, що можуть бути класифіковані як взаємодія.

Психоаналітична теорія З. Фрейда заснована на переконанні, що в процесі взаємодії людей відтворюється їх дитячий досвід, а люди утворюють соціальні групи і залишаються в них певним чином й тому, що відчують почуття відданості та покірності лідерам груп. Такий підхід має право на існування, але він пояснює тільки незначну частину аспек-

тів функціонування взаємодії не тільки у професійній сфері, а й взагалі у суспільстві [5; 6].

Т. Коттл уточнив таке бачення. Він встановив, що відсутність певних очікувань та планів сприяють зміцненню влади лідерів груп [4].

М. Вебер соціальну взаємодію визначає як систему взаємозумовлених соціальних дій, що пов'язані циклічною причинною залежністю, в якій дії одного суб'єкта є одночасно причиною і наслідком дій інших суб'єктів. У розумінні М. Вебера соціальна взаємодія повинна бути:

- раціональною, усвідомленою;
- орієнтованою на поведінку інших людей [5].

У 50-х роках Т. Парсонс зробив спробу намітити загальний категоріальний апарат для описання структури соціальної дії. На його думку елементарна взаємодія утворює зміст первинного рівня соціальної структури. Одиначна дія – це елементарний акт, з якого потім утворюються системи дій. Елементами соціальної дії є діяч («інший» об'єкт, на якого спрямована взаємодія); норми (за ними організується взаємодія); цінності (приймає кожен учасник); ситуація (умови, в яких відбувається дія).

При цьому, стосовно до «іншого» розвивається система орієнтацій і очікувань, які визначені як прагнення до досягнення цілі, так і врахуванням реакцій іншого. Т. Парсонс виділяє пари таких орієнтацій, які дають класифікацію можливих видів взаємодій: існує шість пар «дилем орієнтацій», які визначають характер або спрямованість соціальної взаємодії. Називаючи їх «стандартними змінними», він відносить до цих орієнтацій наступні:

- 1) універсалізм чи партикуляризм;
- 2) специфічно спрямована або дифузна орієнтація;
- 3) орієнтація на досягнення мети або на прямування приписом;
- 4) афективна (емоційна) нейтральність або виражена ефективність;
- 5) орієнтація на себе або на колектив;
- 6) довгострокова або короткострокова орієнтація.

При цьому підкреслюється, що індивіди аж ніяк не вільні у виборі своїх дій та відносин, за них це робить соціальна система, санкціонуючи цей вибір за допомогою «інституціоналізованих ціннісних переваг», що наявні у кожному суспільстві та підтримуються традицій [4]. Отже, взаємодія у професійному середовищі за цих умов можлива тільки при або «достатньому конформізмі» її учасників, або привабливості ідей для них, або високому рівні корпоративної культури.

П. Сорокін розглядав взаємодію як обмін, і на цій підставі виділяв три типи соціальної взаємодії:

- обмін ідеями (уявленнями, переконаннями, думками);
- обмін вольовими імпульсами (узгодження дій для досягнення цілей);

– обмін почуттями (об'єднання або розділ на підставі емоційного ставлення).

– Він виділяє такі її складові:

– наявність двох або більшої кількості індивідів, що детермінують поведінку та переживання один одного;

– виконання певних дій, що впливають на взаємні переживання та вчинки;

– наявність провідників, що передають ці взаємовпливи індивідів;

– наявність спільної основи для контактів, зіткнення.

Також, П. Сорокін виділив дві обов'язкові умови соціальної взаємодії:

– учасники взаємодії повинні володіти засобами (психікою і органами відчуттів), які дозволяють дізнатися, що відчуває інша людина, через його дії, міміку, жести, інтонації голосу і т. д.;

– учасники взаємодії повинні однаковою чином висловлювати свої почуття і думки, використовувати ті ж символи самовираження [8, С. 22–29].

Бачення сутності взаємодії П. Сорокіна є досить перспективним для його застосування щодо професійної сфери, оскільки він визначив ключові аспекти.

Широке розповсюдження отримала схема, запропонована американським психологом Р. Бейлзом, яка дозволяє за єдиним планом реєструвати різні види взаємодії в групі. За допомогою методу спостережень Бейлз фіксував реальні вияви взаємодії. Спочатку список таких видів взаємодії нараховував 82 назви, які були поділені на 12 груп, що об'єднувались у дві головні категорії: зону постановки і розв'язання проблеми (це власне дії) і зону емоцій (позитивних і негативних), тобто характеристики ставлення індивіда до самої діяльності.

Діяльність групи під час розв'язання певного спільного завдання є послідовним переходом від однієї фази до іншої, а саме: 1) орієнтуванні членів групи щодо спільного завдання; 2) оцінка ходу розв'язання завдання членами групи; 3) контроль; 4) прийняття рішення.

Супроводжують цей процес та відповідні дії членів групи позитивні та негативні емоції [4; 6]. Її його позиція є далеко не повною, тому що відображає тільки емоційну складову взаємодії на рівні міжособистісних стосунків, що, хоча й є важливою складовою.

Сучасна вітчизняна соціальна психологія розглядає взаємодіяльність:

через призму активності особистості (К.А. Абульханова-Славська, В.О. Татенко та ін.). Активна взаємодія виникає як функція діяльності (спрямованої активності) та поведінки (пасивної взаємодії) [2; 5];

окремо індивідуальну діяльність (за формулою «мета - засоби - результат») і спільну діяльність (власне взаємодіяльність), виділяючи такі її компоненти як когнітивний, емоційно-комунікативний і практичний,

які по-різному представлені на рівнях індивідуальної та спільної діяльності (М. Обозов, М. Лукашевич) [1; 4];

через ототожнення спілкування і взаємодіяльності, інтерпретуючи їх як комунікацію у вузькому значенні (тобто як обмін інформацією). Тут взаємодія розглядається як відношення між взаємодією і спілкуванням, як відношення форми процесу та його змісту [3; 9];

як іншу – порівняно з комунікативною – сторону спілкування, яка фіксує не тільки обмін інформацією, але й організацію спільних дій, що дозволяє індивідам реалізувати загальну для них діяльність (Г. Андреева) [1].

Висновки. Проведений аналіз поглядів дослідників на явище соціальної взаємодії для визначення її аспектів у професійній сфері дав змогу встановити наступне:

1. Соціальна взаємодія є процесом спільного задоволення потреб двох чи більше активних індивідів, що проявляється через зацікавлення у міжособистісних контактах між ними через дію мотиваційних, емоційних, когнітивних факторів у результаті співпраці чи конкуренції. Тому, цей процес у своїй основі має мотиваційну основу, що визначає всі інші аспекти соціальної взаємодії, оскільки чітко відслідковується намагання задовольнити власну потребу учасника взаємодії. Її головною умовою є перспектива результативного компонента, а саме передбачення особистості отримання чогось для себе (матеріальні блага, необхідні емоції, знання, вміння, нові контакти чи перспективи). Й чим більша кількість мотивів сприяє спільному задоволенню потреби контактуючих сторін, тим більшим буде рівень взаємодії.

2. На даному етапі розвитку науки мало досліджувалося питання саме професійної взаємодії. Поки що питання розглядається тільки на рівні соціальних зв'язків й професійні особливості недостатньо враховані. Й проведений теоретичний аналіз дає змогу зробити припущення, що професійна взаємодія є процесом, що є одним з головних компонентів соціальної взаємодії, особливість якого проявляється у задоволенні потреби, яка має конкретну спрямованість – вирішення завдань, які ставить професія, на яку спрямовується активність особистості як інтерактивної складової її психіки.

Напрямами подальшого дослідження є більш детальне визначення складових та напрацювання методологічної бази дослідження професійної взаємодії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Андреева Г. М. – М. : МГУ, 1980. – 250 с.
2. Глоточкин А. Д. Общественное мнение, групповое настроение, традиции в коллективе / Глоточкин А. Д. – М. : ВПА, 1971. – 230 с.
3. Головин С. Ю. Словарь психолога-практика / Головин С. Ю. – Мн. : Харвест, 2003. – 976 с.

4. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу : [навч. посібник] / Москаленко В. В. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.

5. Рудь О. Л. Неформальне лідерство в організації : взаємодія керівника та неформального лідера / О. Л. Рудь, Ю. Л. Рудь // Нові технології № 1 (23) – 2009. – Науковий вісник КУЕІТУ. – Кременчук. – С. 204–209.

6. Саймон Герберт А. Менеджмент в организациях : [учебное пособие] / Саймон Герберт А., Смитбург Дональд У., Томпсон Виктор А. – М. : РАГС «Экономика», 1995. – 267 с.

7. Словник української мови. Т.5. – К. : Наукова думка, 1974. – 840 с.

8. Сорокин П. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / Питирим Сорокин. – М. : Наука, 1994. – 560 с. – (Социологическое наследие).

9. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 5 – е изд., испр. и доп. – М. : Знание. – 513 с.

УДК 159.9: 159.94

Краснокутський М.І., начальник кафедри фізичної підготовки НУЦЗУ, здобувач науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології

МОДЕЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА СПОРТИВНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ У ВИДАХ ПОЖЕЖНО-ПРИКЛАДНОГО СПОРТУ

У статті висвітлені результати проведених досліджень щодо виявлення основних модельних характеристик у пожежно-прикладному спорті. Виявлені показники виразності психологічних властивостей, необхідних для вищих досягнень у пожежно-прикладному спорті. Також виявлені спортивно-значущі якості для командних видів взаємодії у пожежно-прикладному спорті. Наведені характеристики індивідуально-психологічних особливостей спортсменів пожежно-прикладного спорту з різним спортивним досвідом і спортивною кваліфікацією.

Ключові слова: Модельні характеристики, виразність психологічних властивостей, спортивно-значущі якості, спортсмени пожежно-прикладного спорту.

В статье освещены результаты проведенных исследований по выявлению основных модельных характеристик в пожарно-прикладном спорте. Выявлены показатели выраженности психологических свойств, необходимые для высших достижений в пожарно-прикладном спорте. Также выявлены спортивно-значимые качества для командных видов взаимодействия в пожарно-прикладном спорте. Приведенные характеристики индивидуально-