

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 378.091.39-059

DOI <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/12>

Астахов Д.В.

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті представлено результати теоретичного аналізу особливостей професійної групової взаємодії у процесі виконання спільної діяльності. Відзначено, що досвід професійного співробітництва активно сприяє формуванню ефективного фахівця, який не тільки розуміє специфіку професійної діяльності, але й вміє вибудовувати ефективні професійні взаємозв'язки з колегами у ході виконання спільної діяльності. Показано, що результатом ефективного виконання спільної форми діяльності є суттєві трансформації у виробничо-економічних, організаційно-управлінських та соціально-психологічних показниках життєдіяльності не тільки окремих членів колективу, але і самого колективу. Зауважено, що в колективі провідною є роль міжособистісного спілкування і стосунків, групових і міжгрупових процесів, а також інших соціально-психологічних феноменів у забезпеченні професійної діяльності. Відзначено характерні ознаки спільної діяльності, розглянуто основні складові елементи структури спільної діяльності. Проаналізовано чинники, що впливають на ефективність виконання колективом спільної діяльності, зокрема особливості комунікації, характер змісту та тривалість діяльності, кількісний склад групи, психологічна сумісність та згуртованість. Розкрито поняття та основні характеристики групи як колективного суб'єкта діяльності; представлено основні форми групової взаємодії між учасниками колективу в ході виконання спільної діяльності. Зроблено висновок, що спільна діяльність виступає цілісним феноменом, у якому концентруються та інтегруються основні соціально-психологічні та організаційно-психологічні явища; показано, що зміст спільної діяльності визначає не тільки групові процеси, але й соціально-психологічні властивості, стани самої групи мають істотний вплив на характер виконання спільної діяльності й можуть різною мірою трансформувати та сприяти її ефективності.

Ключові слова: професійна діяльність, колектив, спільна діяльність, групова взаємодія, групові процеси

Постановка проблеми. Динамічні зміни, які характеризують розвиток сучасного суспільства, знаходять своє відображення в усіх сферах життєдіяльності, зокрема у процесах організації професійної діяльності. Сьогодні, в умовах соціально-економічної нестабільності, надзвичайної актуальності набувають питання, які пов'язані з оптимізацією діяльності за рахунок впровадження інноваційних форм управління в різних професійних спільнотах. Загальновідомо, що саме професійна діяльність, будучи однією із форм трудової активності людини, відіграє істотну роль у процесі самореалізації, самоствердження та саморозвитку особистості. Під час професійного становлення фахівців надзвичайно

важливим моментом є знаходження у професійному колективі, виконання спільної діяльності та безпосередня взаємодія з іншими людьми. Слід зазначити, що саме досвід професійного співробітництва активно сприяє формуванню ефективного фахівця, який розуміє специфіку професійної діяльності, вміє вибудовувати ефективні професійні взаємозв'язки з колегами в ході виконання спільної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема психології професійної діяльності, зокрема професійної групової взаємодії, висвітлюється у роботах таких вчених, як Б.Г. Ананьєв, В.О. Бодров, С.О. Дружилов, Г.М. Зараковський, В.П. Зінченко, Є.О. Клімов, О.М. Леонт'єв,

Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадріков та інших. Проблема спільної діяльності є предметом чисельних досліджень таких науковців, як А.В. Журавлев, Б.Ф. Ломов, М.М. Обозов, Л.І. Уманський, А.С. Чернишов та інші. Різні аспекти спільної діяльності та професійної групової взаємодії представлені у роботах сучасних вітчизняних дослідників Г.В. Ложкін, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, В.В. Москаленко, Л.Е. Орбан-Лембрик та інші. Однак, незважаючи на широкий пласт різнопланових досліджень у даному напрямку, актуальною залишається проблема вивчення особливостей професійної групової взаємодії у процесі виконання спільної діяльності в умовах інтенсивного розвитку сучасного суспільства, появи нових професій та трансформації характеру професійної діяльності в багатьох наявних.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз особливостей професійної групової взаємодії у процесі виконання спільної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Найвищою формою організації людей, які здійснюють спільну діяльність на засадах гармонізації індивідуальних, групових і суспільних цілей, інтересів і цінностей, прийнято вважати колектив. Слід зазначити, що в колективі провідною є роль міжособистісного спілкування і стосунків, групових і міжгрупових процесів, а також інших соціально-психологічних феноменів у забезпеченні професійної діяльності. Процес професійної взаємодії людей, їх спілкування формує міжособистісні стосунки, зміст, спрямованість, динаміка яких визначає міру ефективності людини у процесі виконання спільної діяльності.

Варто відмітити, що спільна діяльність професійного колективу представляє собою не просто діяльність людей, які об'єднані спільними інтересами чи цілями, симпатіями або цінностями. Це, перш за все, діяльність людей, які є членами певного колективу та підкоряються правилам і нормам цього колективу та виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технічних і організаційних вимог [4]. Досліджуючи проблему спільної діяльності, необхідним є виокремлення двох аспектів, таких як власно предметна діяльність та сукупність процесів, що визначають характер професійної групової взаємодії між учасниками цієї діяльності. Особливості виконання спільної діяльності мають певний вплив на характер стосунків у групі, на формування відносин взаємної залежності учасників (діяльнісної та психологічної), на групові процеси, зокрема спілкування, згуртованість тощо.

Результатом ефективного виконання спільної форми діяльності є суттєві трансформації у виробничо-економічних, організаційно-управлінських та соціально-психологічних показниках життєдіяльності не тільки окремих членів колективу, але і самого колективу. Так, по-перше, спостерігаються позитивні зміни у сфері виробництва, а саме: підвищується продуктивність праці і якість продукції (або послуг), більш ефективно використовуються робочий час, трудові та матеріальні ресурси колективу та організації (підприємства) в цілому. По-друге, змінюється система управління, посилюється її спільний характер, розвивається самоуправління на різних рівнях виробничої організації. По-третє, відбуваються якісні зміни у груповій взаємодії членів колективу, зокрема підвищується рівень їх соціальної активності, покращується соціально-психологічний клімат, зростає рівень згуртованості, організованості колективу [6].

Слід зазначити, що характерними ознаками спільної діяльності є:

1) просторова і тимчасова присутність учасників, що створює можливість безпосереднього особистого контакту між ними, в тому числі обміну діями, інформацією, а також взаємної перцепції;

2) наявність єдиної цілі передбачуваного результату спільної діяльності, який відповідає загальними інтересами і сприяє реалізації потреб кожного члену колективу, хто є долученим до виконання спільної діяльності;

3) наявність органів організації та керівництва, які втілені в особі одного із учасників, який наділений відповідними повноваженнями, або розподілені поміж усіма учасниками;

4) розподіл процесу спільної діяльності між учасниками, зумовлений характером цілі, засобів і умов її досягнення, складом та рівнем кваліфікації виконавців (передбачається взаємозалежність індивідів, що виявляється або в кінцевому продукту сумісної діяльності, або в самому процесі його виробництва);

5) виникнення у процесі спільної діяльності міжособистісних відносин, які створюються на підставі предметно заданої функціональної взаємодії та набувають із часом відносно самостійний характер. Будучи зумовлені змістом та характером спільної діяльності, міжособистісні відносини впливають на її процес та результати [10].

Складовими елементами структури спільної діяльності виступає: загальна мета діяльності; мотиви діяльності; спільні дії учасників; загальний (кінцевий) результат діяльності. Для грун-

товного аналізу окресленого питання, на нашу думку, доцільно коротко розглянути їх зміст. Так, спільна мета – це власне те, чого прагне досягти група, виконуючи спільну діяльність, її результат, що уявляється ідеальним. Мета може бути визначена у вигляді окремих і конкретних групових завдань, поетапне вирішення яких наближає групу до досягнення спільної мети. Наступний елемент – мотив діяльності – це власно те, що спонукає групу до спільної діяльності, безпосередньо спонукальна сила. Спільна дія – це елемент спільної діяльності, що спрямований на виконання поточного групового завдання. І останній елемент структури спільної діяльності, загальний результат – це те, що реально досягає колектив учасників у результаті виконання спільної діяльності. Під час виконання спільної діяльності важливими є процеси розподілу, інтеграції, координації та управління індивідуальними цілями учасників, їхніми мотивами, діями та результатами [7]. Слід зазначити, що всі ці процеси знаходяться в основі кожного вищезазначеного компоненту структури.

Ефективність виконання колективом спільної діяльності залежить від багатьох чинників. Так, на думку О.В. Цукатової, цей процес залежить від різних за своїм змістом форм спілкування, які зумовлені характером міжособистісної та внутрішньогрупової взаємодії [12]. Згідно з позицією Р. Немова, ефективність спільної діяльності залежить від таких показників, як міжособистісні переваги та інтенсивність міжособистісного спілкування у межах колективу [9].

Сам факт існування спільної діяльності, а також характер її змісту, як наголошують Г. Андреева та Я. Яноушек, визначають, у кінцевому рахунку, особливості формування соціально-психологічної реальності групи. Дослідники також підкреслюють, що на перебіг та ефективність спільної діяльності у колективах, які вже склалися і функціонують протягом тривалого часу, мають вплив різноманітні внутрішньогрупові процеси: спілкування, згуртованість, лідерство тощо [1].

У цілому ефективність спільної діяльності оцінюється результатами роботи групи і задоволеністю її учасників. Дослідники відзначають, що тривалість спільної діяльності має важливе значення для групової ефективності. Встановлено, що чим довше люди працюють разом, тим більше впливає на них спільний досвід. Однією з найважливіших умов, що визначає характер виконання спільної діяльності, а також особливості групової взаємодії, виступає специфіка і складність поставлених завдань, які можуть бути розділені на такі

типи, як: проблемні, що характеризуються помітною орієнтацією членів групи на дії; дискусійні, що передбачають високу міру залученості членів групи на дії; продуктивні, що визначаються значним рівнем оригінальності висунутих ідей. Аналіз чисельних досліджень свідчить про те, що складність завдань спільної діяльності посилює мотивацію членів групи, веде до більшої самоорганізації колективу за рахунок розвитку лідерства та активної взаємодії усіх учасників процесу [5].

Важливим чинником спільної діяльності є кількісний склад групи [2]. У соціально-психологічних дослідженнях сформувались уявлення про існування нижнього та верхнього кількісного порогу групи, яка виконує певну діяльність: нижній кількісний поріг – це мінімально необхідна кількість людей, які можуть ефективно виконати завдання; верхній кількісний поріг – це максимально можлива кількість людей, за якої ефективно виконується завдання; цікаво, що без шкоди для якості виконання їхня кількість може бути скорочена, але вже не може збільшуватися. Цілком зрозуміло, що співвідношення між кількістю членів групи і ефективністю співпраці має певну залежність. Зі збільшенням групи її ефективність зростає, однак лише до певної міри. За досягнення певного «критичного значення» величина групи перестає позитивно впливати на ефективність діяльності, і при подальшому збільшенні кількості групи її ефективність знижується (люди починають заважати одне одному).

Однією з найважливіших умов ефективної спільної діяльності, про що свідчить не тільки аналіз літературних джерел, але і безпосередньо життєдіяльність професійних колективів, є психологічна сумісність її членів. Відомо, що психологічна сумісність, будучи складним соціально-психологічним явищем, визначає взаємодоповнення, оптимальну єдність і несуперечність психологічних властивостей, рис двох і більше людей. Значення психологічної сумісності полягає в тому, що вона дозволяє швидко досягти спрацьованості та забезпечити відповідно високий рівень ефективності спільної діяльності [11].

На думку В.А. Бодрова, психологічну сумісність можна розглядати як співвідношення індивідуальних особливостей людей, при яких найбільш сприятливо протікають їхня спільна діяльність та спілкування [3]. Автор доводить, що психологічна сумісність стосується тільки конкретного виду та умов діяльності, тобто люди, які входять до однієї групи, можуть бути сумісними і несумісними в різних видах діяльності.

Виступаючи соціально-психологічною характеристикою групи, психологічна сумісність виявляється у спроможності її членів узгоджувати свої дії і оптимізувати взаємовідносини в різних видах спільної діяльності.

Під час визначення психологічної сумісності, згідно з дослідженнями Л.М. Карамушки, важливим та необхідним є урахування таких психологічних характеристик членів колективу, як соціально-професійні потреби та інтереси, особливості темпераменту та характеру, рівень професійної підготовки та майстерності, а також вікових і статевих показників. На думку дослідниці, саме оптимальне поєднання цих характеристик забезпечує найбільшу ефективність діяльності колективу [8].

У дослідженні М.М. Обозова [10] виокремлюються такі критерії психологічної сумісності членів колективу:

- 1) високий рівень згуртованості колективу;
- 2) групова стабільність у часі;
- 3) висока ефективність спільної діяльності;
- 4) низька конфліктність;
- 5) високий рівень взаєморозуміння між учасниками.

Важливою умовою ефективного виконання колективом спільної діяльності вважається згуртованість групи, що виявляється у взаємних «притягуваннях» членів групи одне до одного. У згуртованих групах ефективність співпраці набагато вища, менше напруги, проблем у спілкуванні. При цьому правильна організація спільної діяльності значно сприяє підвищенню рівня згуртованості групи.

На сучасному етапі розвитку психології праці та соціальної психології в межах дослідження спільної діяльності все частіше науковці використовують поняття «колективний суб'єкт діяльності», тим самим підкреслюючи не пасивну, а активну сутність колективу по відношенню до виконання спільної діяльності [6]. Слід відмітити, що не кожна група виступає суб'єктом спільної діяльності. Основними умовами, за яких можна використовувати це поняття, даючи оцінку колективу, виступають: по-перше, наявність спільних цілей діяльності; по-друге, процес досягнення цих цілей спирається на спільні дії і без них є неможливим; по-третє, отриманий кінцевий результат виступає основою для оцінки дій всієї групи. Також як ознаку колективного суб'єкта діяльності можна розглядати наявність спільних мотивів діяльності.

Серед основних характеристик колективного суб'єкта діяльності можна виокремити:

- цілеспрямованість (прагнення до основної значущої для колективу цілі);
- вмотивованість (дієве ставлення до спільної діяльності);
- інтегрованість (взаємозв'язок та взаємозалежність учасників виконання спільної діяльності);
- структурованість (чіткість взаємного розподілу функцій та відповідальності);
- погодженість (взаємна зумовленість дій усіх учасників виконання спільної діяльності);
- організованість або управління (відповідність певному порядку діяльності);
- результативність (здатність досягати кінцевого результату) [7].

У дослідженні Л.І. Уманського відзначається, що в організації спільної діяльності можна виокремити три основні моделі: модель сумісно-індивідуальної діяльності, коли кожен член групи виконує свою частину роботи незалежно від інших; модель сумісно-послідовної діяльності, коли групове завдання виконується послідовно кожним членом групи; модель сумісно-взаємодіючої діяльності, коли завдання виконується за умов безпосередньої взаємодії між усіма учасниками [5].

У ході виконання спільної діяльності можна виокремити п'ять основних форм групової взаємодії між учасниками колективу [4]. Так, перша форма – це співпраця, що передбачає кооперацію у всіх напрямках діяльності, вона визначається спільністю зусиль у досягненні цілей групи та потребами міжособистісного спілкування. При досягненні загальних цілей враховуються інтереси всіх індивідів. Характерним для учасників діяльності є прояв взаємного сприяння взаємодопомоги один одному в різних ситуаціях. Друга форма – це суперництво, що передбачає конкуренцію в діяльності людей, яка виявляється у прагненні до домінування власної ролі під час досягнення цілей групи, в міжособистісному спілкуванні. Учасник готовий надати допомогу іншим виключно у ситуації, коли вона відповідає його інтересам і цілям. Третя форма – це індивідуалізм, коли учасник прагне до досягнення власних цілей, задоволення власних інтересів, не враховуючи інтереси інших. Людина діє так, ніби його власні зусилля та досягнення цілі не пов'язані із зусиллями інших і зовсім не залежать від них. При цьому індивід ухиляється від надання будь-якої допомоги іншими, обмежуючись формальними рамками власних обов'язків. Четверта форма – це пристосування, коли взаємодія у процесі досягнення спільних цілей спонукає людину

толерантно ставитися до дій, поглядів та позицій інших, що може призводити до нехтування власними інтересами та думками. Надаючи допомогу іншим, індивід може переживати внутрішньоособистісні конфлікти. Остання, п'ята форма – це конфлікт, що виявляється у різних формах протистояння між учасниками колективу. Найчастіше виникає, коли у процесі реалізації загальних цілей стикаються інтереси різних індивідів. Виходячи з вищевикладеного, стає зрозумілим, що група (колектив), між членами якої існують різного роду міжособистісні бар'єри, конфлікти, а характер взаємостосунків у процесі діяльності побудований на суперництві, конфронтації, має дуже низькі шанси ефективного виконання різних видів спільної діяльності.

Висновки. Таким чином, узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що спільна діяльність виступає цілісним феноменом, у якому концентруються та інтегруються

основні соціально-психологічні та організаційно-психологічні явища. У межах дослідження проблеми спільної діяльності найбільш повно представлено взаємозв'язок та взаємозалежність основних психологічних понять та феноменів: особистість, група та діяльність. Дослідження проблеми спільної діяльності показало, що не тільки зміст спільної діяльності визначає групові процеси, але й соціально-психологічні властивості та стани самої групи мають істотний вплив на характер виконання спільної діяльності й можуть різною мірою трансформувати та сприяти її ефективності.

Перспективи подальших досліджень полягають у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні особливостей професійної групової взаємодії фахівців інформаційно-комунікаційних технологій, для яких командна робота є надзвичайно важливою у процесі виконання різних видів професійної діяльності.

Список літератури:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Москва : АспектПресс, 2017. 363 с.
2. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. Москва, 2006. 303 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва, 2001. 511 с.
4. Бочелюк В.Й. Психологічні основи спільної трудової діяльності. *Теорія і практика сучасної психології*. 2012. Вип. 4. С. 10–14.
5. Гордієнко В.І., Копець Л.В. Феноменологія професійної діяльності в групі у контексті стабільності та динаміки організаційних форм. *Наукові записки. Національний університет «Києво-Могилянська академія»*. Т. 59: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота / Редкол.: В.С. Брюховецький та ін.; НАУКМА. Київ : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. С. 55–60.
6. Журавлев А.В. Психология совместной деятельности. Москва, 2005. 640 с.
7. Карпов А.В. Психология труда. Москва, 2005. 350 с.
8. Карамушка Л.М. Психология управления. Київ, 2003. 344 с.
9. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. Москва, 1984. 200 с.
10. Обозов Н.Н. Психологическая совместимость и срабатываемость как факторы эффективности труда. *Промышленная социальная психология*. Ленинград. 1982. С. 102–108.
11. Панфілов Ю.І. Ціннісно-орієнтаційна єдність – важливий компонент психологічної сумісності членів малої групи. *Науковий часопис НПУ М.П. Драгоманова*. 2005. № 6(30). С. 240–245.
12. Цукатова Е.В. Влияние межличностных отношений на процесс общения в условиях совместной деятельности. *Проблема общения в психологии*. Москва, 1981. С. 148–167.

Astakhov D.V. THE FEATURES OF PROFESSIONAL GROUP INTERACTION DURING JOINT ACTIVITIES

The article presents the results of a theoretical analysis of the features of professional group interaction during joint activities. It is noted that the experience of professional cooperation actively contributes to the formation of an effective specialist who understands not only the specifics of professional activity but also knows how to build effective professional relationships with colleagues in the course of joint activities. It is shown that the result is effective team work is significant transformations in the production-economic, organizational-managerial and socio-psychological indicators of the life of not only individual members of the team, but also the team itself. It is noted that interpersonal communication and relations, group and intergroup processes, as well as other socio-psychological phenomena, play the leading role in ensuring professional activity. The characteristic features of joint activity are noted, the main elements of the structure of joint activity are considered. The factors influencing the effectiveness of the team's joint activities are analyzed, in particular,

communication features, the nature of the content and duration of activities, the quantitative composition of the group, psychological compatibility and cohesion. The concept and main characteristics of the group as a collective subject of activity are revealed; the main forms of group interaction between team members are presented during joint activities. It is concluded that joint activity is a holistic phenomenon in which the main socio-psychological and organizational-psychological phenomena are concentrated and integrated; it is shown that not only the content of joint activities determines group processes, but also socio-psychological properties and states of the group have a significant impact on the nature of group activities and can transform and contribute to their effectiveness in different ways.

Key words: *professional activity, team, joint activity, group interaction, group processes.*