

Соціально-психологічні особливості діяльності спеціалістів

Згуртованість колективу. У зв'язку зі збільшенням оснащення об'єктів складними системами керування сумісна діяльність по виконанню завдання приймає суттєве значення. Слід враховувати, що будь-який колектив виявляє вплив на працездатність та безпечну діяльність його членів, а ефективність групової діяльності в свою чергу залежить від функціональних можливостей кожної людини. При сумісній діяльності успішність досягнення мети та завдань в основному визначається груповою активністю та характером внутрішньогуртових взаємин, атмосферою в гурті. Під гуртовою активністю розуміють сумісну діяльність людей, спрямовану на виконання загальних завдань. Вона тісно пов'язана зі структурною організацією групи, раціональним розподілом функціональних обов'язків, професійною підготовкою спеціалістів, підпорядкуванням особистих інтересів та потреб колективним завданням колективу. Повсякденна робота психологів, методистів повинна бути спрямована на вдосконалення структурної організації колективу та розподіл функціональних обов'язків в його середовищі, підвищення рівня професійної кваліфікації спеціалістів, а також на згуртованість колективу і його мобілізацію на вирішення поставлених завдань.

Характер атмосфери в гурті зумовлений системою взаємовідносин між членами колективу в процесі виконання роботи (ділові взаємовідносини) та міжособистісними відношеннями поза нею. Ділові відношення (формальні) в колективі багато в чому залежать від структурної організації гурту та регламентуються функціональними обов'язками особового складу, керівними документами та соціальними нормами поведінки. Саме тому міжособистісні відношення є одними з головних та визначних факторів у формуванні та розвитку атмосфери (мікроклімату, психологічного клімату) всередині колективу.

Мікроклімат колективу. В залежності від характеру та вираженості мікроклімат колективу може характеризуватись як дружелюбний, нейтральний, осередковоконфліктний або загальноконфліктний. Характер міжособистісних відносин суттєво впливає на функціональний стан, ефективність та безпечну діяльність спеціалістів. Відомо, що в згуртованих та дружних колективах майже не спостерігаються різні відхилення в поведінці людей при повній чи частковій ізоляції і навпаки: при несприятливому кліматі рівень психологічної несумісності зростає.

Причинами психологічної несумісності в колективах в більшості випадків є негативні риси характеру (егоїзм, грубість, пихатість) або ж такі особливості поведінки, як пасивність, необгрунтована причепливість при виконанні обов'язків, несхожість поглядів на деякі аспекти праці, побуту, відпочинку і т.д.

Наприклад, можна відмітити, що до плавання в екіпажі корабля іноді відмічається 2-4 парних випадки несумісності, тоді як під кінець плавання їх кількість зростає в 4-5 разів, кількість осіб, залучених до конфлікту, нерідко збільшується до 3-4 і більше. Цікавим є й такий факт: якщо до виходу в море нейтрального відношення особистості до колективу майже не спостерігається, то під його кінець особистості з таким відношенням становлять біля 10-15% від екіпажу. Аналогічна закономірність спостерігається у відношенні особистості до трудової діяльності.

Нерепресивні взаємовідносини в колективі - це результат багатьох факторів: життєвої мудрості організаторів та керівників, високих мотивів, вміння розуміти один одного, чуйність, доброзичливість, товариськість, дисциплінованість, загальна результативність,

терпимість до труднощів побуту та інших факторів, від яких залежить психологічний клімат в колективі.

Стосунки між членами гурту, їх спрямованість і ефективність залежать, з одного боку, від широти та спільності інтересів, а з другого - від їх індивідуально-психологічних особливостей, які в основному й визначають характер внутрішньогрупової атмосфери. В залежності від здібності контролювати свою поведінку, товариську, емоційну стійкість та інші особисті якості всіх членів колективу можна розділити на такі, які сприймаються або ж не сприймаються групою. Останні є одним з головних джерел напруженості атмосфери, а при деяких умовах - розвитку конфліктної ситуації. Неадекватні взаємовідносини, як причина напруженості та конфліктності атмосфери серед групи, можуть скластись і між особистостями, які сприймаються в групі як наслідок суперництва та боротьби за неофіційного лідера.

Знання індивідуальних якостей спеціалістів дозволяє психологу цілеспрямовано проводити корекційну роботу для контролю за внутрішньогруповою атмосферою та формуванням колективу, а також регулюванням нерепресивних взаємовідносин в колективі. Сумісність. Важливість вивчення індивідуальних якостей членів, колективу пов'язана з тим, що не дивлячись на відносну стійкість якостей особистості, вони змінюються під впливом умов навколишнього середовища, особливостей професійної діяльності. Тому в залежності від умов та особливостей дії інших факторів, тривалості виконання роботи, особливу увагу потрібно звертати на підтримку сприятливої групової атмосфери та групової сумісності. Під груповою сумісністю спеціалістів розуміється поєднання таких індивідуумів, які за своїми соціально-психологічними властивостями, психофізіологічними якостями та показниками функцій організму забезпечують максимально можливий результат при мінімальній психофізіологічній ціні діяльності взаємодіючих людей в колективі.

Сумісність - необхідна умова успішної діяльності групи спеціалістів. Критеріями її оцінки є результати ефективної безаварійної професійної діяльності, зміна функцій організму в процесі роботи та суб'єктивне задоволення сумісною діяльністю. Сумісність колективу потрібно розглядати в залежності від її конкретної діяльності. Виходячи з характеру діяльності спеціалістів і умов, в яких вона протікає, відрізняють сумісність психологічну, соціально-психологічну, психофізіологічну та фізіологічну.

Під фізіологічною сумісністю розуміють однонаправлене в динаміці та вираженості функціонування фізіологічних систем організму відповідно до умов та способів професійної діяльності.

Відбір спеціалістів, а також засоби соціально-психологічного забезпечення підготовки, направлені на зберігання та підвищення працездатності, безпечної діяльності, сприяють сумісності та спільній діяльності в колективах.

Психофізіологічна сумісність спеціалістів визначається високими професійними вимогами до їх індивідуальних якостей сприйняття, уваги, пам'яті, мислення та сенсомоторних реакцій. Сприятливе поєднання індивідуальних якостей у спеціалістів допомагає їх успішній професійній та безаварійній діяльності й складає основу психофізіологічної сумісності колективу. Психологічний відбір направлений на забезпечення цього виду сумісності в колективах. Але він не гарантує однаково високого рівня відпрацювання професійних знань, навичок та умінь, дає можливість поряд з іншими видами відбору (соціальним, психологічним, освітнім, медичним) забезпечити найвищий рівень сумісності колективу для ефективної та безпечної діяльності.

Психологічна сумісність (ПС) означає максимальне поєднання психічних параметрів двох чи кількох спеціалістів. Вона має виключне значення для спеціалістів, тому що їх діяльність в основному колективна (групова), з чітким розподілом функцій між виконавцями спільного завдання, і кожен з них доповнює іншого. ПС означає добру психологічну та соціальну адаптацію людей одне до одного, що є передумовою та запорукою ефективної та безпечної професійної діяльності. Психологічна сумісність чи несумісність членів групи найшвидше та найвідчутніше проявляється в екстремальних та конфліктних ситуаціях. Знання ПС потрібні і в звичайних ситуаціях: для добору лідерів в групах (мікрогрупах), інтеграції та згуртованості колективу. Особливої значимості ПС набуває при комплектуванні колективу з винятковою значимістю кожного члена групи для виконання спільного завдання, коли помилка одного спеціаліста загрожує безпеці всього колективу, складними та дуже відповідальними завданнями (акванавти, космонавти, екіпажі підводного човна, корабля, літака).

Активність міжособистісних взаємовідносин та характер атмосфери в групі теж передбачає ПС. Для неї характерна злагожденість членів групи за темпераментом, однаправленість їх емоційних реакцій, ступінь спорідненості особистих якостей членів колективу.

Соціально-психологічна сумісність передбачає єдність мотивів та настанов (цільових спрямувань) членів колективу, їх інтересів, потреб, ставлення до роботи, злагожденість за загальноосвітніми, культурними, моральними, етичними рисами, а також відповідність мети засобам та умовам професійної діяльності. Є погляд, що психологічна та соціально-психологічна форма сумісності мають регулюючий вплив на фізіологічну та психофізіологічну сумісність групи. Однак в такому однозначному розумінні є свої хиби. Відомо, що фізіологічні та психологічні особливості розвитку людини та їх стан мають значний вплив на рівень соціально-психологічної та психологічної сумісності. Очевидно, якраз в цьому випадку потрібно виходити з розуміння цілісності особистості і суті спільної діяльності колективу (наявність спільної мети та мотивів).