

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Халикова Ш.Т.

*Халикова Шаходат Тухтаевна – доцент,
кафедра физической культуры и спорта,
Ташкентский государственный аграрный университет,
г. Ташкент, Республика Узбекистан*

Аннотация: актуальность статьи обусловлена тем, что эффективность деятельности той или иной организации зависит от ряда социально-психологических явлений, характерных для организации в целом и ее сотрудников в частности. К одному из важнейших факторов относятся межличностные отношения сотрудников в трудовом коллективе.

Ключевые слова: психология, межличностные отношения, психологические характеристики, профессиональная деятельность.

Проблематика межличностных отношений в малой группе - одна из наиболее разработанных в социальной психологии. Существуют определенные концепции, характеризующие этот вопрос. А.В. Петровский [2] предлагает концепцию межличностных отношений, в которой данные отношения моделируются в форме трехслойной сферы: эмоциональные отношения, основанные на симпатиях и антипатиях членов коллектива; ценности и нормы, принятые членами группы как второй слой; и глубинные образования малой группы, характеризующиеся совместной деятельностью и общими целями.

Н.Н. Обозов [1] считает, что межличностные отношения - это взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия. Таким образом, межличностные отношения - важный компонент психологии групп, характеризующий их и оказывающий многогранное влияние на их деятельность и на входящих в них людей. Межличностные отношения возникают и складываются, прежде всего, на основе чувств, эмоционально-личностных отношений друг к другу. Различают две группы таких чувств: конъюнктивные, к которым относятся чувства, сближающие людей, объединяющие их; испытывающие их люди демонстрируют готовность к сотрудничеству и совместным действиям; дизъюнктивные чувства, разъединяющие людей, вызывающие нежелание сотрудничать. Поэтому межличностные отношения представляют собой систему избирательных связей, устанавливающихся между людьми в форме чувств, суждения и обращения друг к другу. В структуре взаимоотношений выделяют три компонента: когнитивный, эмоциональный, поведенческий. Когнитивный компонент межличностных отношений включает в себя все психические процессы: ощущения, восприятие, представление, память, мышление, воображение. Взаимодействующий с другими людьми человек с помощью этих процессов познает индивидуально-психологические особенности партнеров по совместной деятельности. Под влиянием особенностей взаимных восприятий складываются и взаимопонимание, и взаимоотношения.

Будучи существом социальным, человек сотнями нитей связан с другими людьми. Межличностные отношения – это даже не важная часть его жизни, это сама жизнь. Порой от характера и качества этих отношений зависит не только наше настроение, работоспособность, психическое состояние, но и физическое здоровье. Что же такое межличностные отношения, от чего зависит их характер, и как они формируются, мы с вами сейчас и разберемся.

Все разнообразие человеческих отношений можно разделить на две большие группы: социальные и межличностные, и они принципиально отличаются друг от друга.

Иное дело межличностные отношения, которые складываются между личностями, поэтому отличаются рядом особенностей:

- В основе их чувства и эмоциональные оценки партнерами друг друга.
- Личности в них выступают как неповторимые индивидуальности со своими уникальными особенностями характера и эмоциональной сферы.
- Межличностные отношения формируются постепенно в процессе взаимодействия людей.
- Они динамичны и могут меняться с течением времени даже на совершенно противоположные.

Человек может выступать одновременно субъектом и ролевым, и межличностных отношений, причем с одними и теми же партнерами. Это делает систему социальных взаимодействий необычайно сложной и интересной.

Профессиональную успешность – успех человека в профессии – различные авторы определяют по-разному. Так, одни считают, что успех тесно связан с профессиональной карьерой человека, при этом предлагается различать широкое понимание карьеры и более узкое – должностное продвижение, достижение определенного статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. В широком смысле карьера понимается как этапы восхождения человека к профессионализму, овладение мастерством, творчеством. Результатом карьеры в таком случае будет высокий профессионализм человека, признание коллегами достигнутого профессионального статуса. По мнению других, успех в профессиональной деятельности проявляется в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, мешающих

ее достижению. Если же препятствия настолько велики, что обойти их не получается, тогда надо на время отказаться от поставленной цели и переключиться на другую^[2].

В литературе предлагается рассматривать профессиональную общность на основе шести психологических характеристик, которые важно учитывать каждому специалисту, включающемуся в эту общность.

1. Совместимость в профессиональной общности: оптимальное воспитание качеств людей, при котором обеспечивается наибольшая эффективность их деятельности. Совместимость может быть психологическая (оптимальное сочетание эмоциональных установок, взаимная созвучность, взаимопонимание, общность интересов и т.п.), психофизиологическая (синхронность темпа и ритма деятельности и т.п.).

2. Сплоченность в профессиональной общности: она может характеризоваться мотивационной близостью, сходством ценностных ориентаций и менталитетов, желанием всех членов общности оставаться в ней, взаимопринятием мнений, единомыслием и т.п.

3. Сработанность (или срабатываемость) профессиональной общности: продукт координированных усилий людей, которым свойственна максимально возможная успешность совместной деятельности при наличии удовлетворенности этой деятельностью в течение длительного времени. Исследователи (В. С. Мерлин, Н. Н. Обозов и др.) отмечают, что легче срабатываются люди с разным уровнем мастерства и труднее – при низкой обученности и обучаемости работников. Срабатываемость улучшается, когда членам группы дается возможность вносить в общее дело, в проект свои коррективы и предложения.

4. Стабильность профессиональной общности (как противоположность текучести кадров): она зависит от удовлетворенности человека условиями труда, психологическим климатом, комфортной профессиональной средой. Профессиональное самоопределение не заканчивается с выбором профессии, окончанием вуза, а продолжается, по сути, в течение всей жизни. Бывает так, что по мере роста профессионализма у человека возрастают требования к себе, к результатам труда в социальном плане. Одни люди пытаются совершенствоваться профессионально (повышение квалификации, второе высшее образование, самообразование и т.п.), другие, достигнув определенных успехов, понижают требования к себе и перестают отвечать новым условиям профессиональной деятельности. Те же, кто не добился реального профессионального успеха, нередко маскируют свой неуспех нежеланием: такие работники – потенциальная база текучести кадров.

5. Соревновательность в профессиональной общности: необходимо отметить двойственность данного явления – оно может быть благом, работать на общую пользу, а может иметь негативные последствия, не способствующие сплоченности профессионального сообщества. С одной стороны, соревновательность в большинстве людей заложена с детства: человек стремится превзойти окружающих по тем или иным показателям, и в этом случае соревновательность – благо, но до тех пор, пока не становится идеей фикс, фетишем. С другой стороны, специально организуемая соревновательность (например, конкурсы типа "лучший по профессии" и т.д.), если она организуется педагогически неграмотно, создаст в профессиональной общности обстановку недоверия, зависти, отчуждения, несправедливости и т.п.

6. Организованность профессиональной общности - это способность коллектива в ситуации неопределенности сочетать разнообразие мнений и форм инициативного поведения участников с устойчивым единством действий членов общности. Организованность, в отличие от сплоченности, совместимости, сработываемости, включает способность перерабатывать неупорядоченные, неопределенные, только намечаемые групповые состояния в упорядоченные, определенные, целенаправленные.

Таким образом, для включения в профессиональные общности и достижения в их жизнедеятельности профессиональной успешности человеку необходимо готовить себя к выработке названных психологических качеств: совместимости, сплоченности, сработываемости и организованности.

Подводя итог обзору вопроса межличностных отношений в психологии можно отметить, что межличностные отношения имеют классификации, рассматриваются в статике и динамике, а также включают в себя много вопросов, получивших самостоятельное обширное изучение (например, вопросы межличностного восприятия, общения и др.).

Список литературы

1. *Обозов Н.Н.* Психология межличностных отношений. Киев: Наука, 2006. 191 с.
2. *Петровский А.В.* Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Знание, 2008. 384 с.