

УДК 316.6

Гордієнко В. І., Копець Л. В.

ФЕНОМЕНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ГРУПІ У КОНТЕКСТІ СТАБІЛЬНОСТІ ТА ДИНАМІКИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФОРМ

У статті проаналізовано феноменологію професійної діяльності в групі, узагальнено результати досліджень з проблеми, обґрунтовано концептуальну схему аналізу професійної діяльності в групі за стабільності та динаміки форм її організації.

Постановка проблеми та її актуальність

У сучасних умовах оновлення суспільного життя відбувається активний пошук різноманітних організаційних інновацій у діяльності різних професійних груп. Ці пошуки змін пов'язані з очікуванням, що правильно дібрані прогресивні форми організації діяльності змінять виробничі і міжособистісні відносини членів групи, допоможуть встановити відповідність між індивідуальними внесками та загальною продуктивністю групи. Теоретично питання про закономірності колективного способу людської діяльності ще не з'ясовано до кінця, а практична необхідність організовувати спільну діяльність у групах є повсякденною проблемою. Професіонали формуються і можуть досягти високої продуктивності тільки у професійній спільноті,

у процесі співробітництва з людьми з відмінними професійними позиціями. Досвід співробітництва у професійній спільноті формує справжнього професіонала, сприяє справжньому розумінню професійної діяльності, її реальних проблем, глибинного змісту. Тільки за розуміння закономірностей спільної професійної діяльності, тонких нюансів поєднання різноманітних професійних стилів і підходів професіонал може реалізувати свої професійні задуми та переваги.

Аналіз досліджень та публікацій

Професійна діяльність у групі отримує низку своєрідних особливостей, що почали досліджуватися соціальними психологами ще на початку ХХ ст. У класичних дослідженнях В. Меде, Ф. Олпорта, В. Бехтерева було встановлено, що в умовах індивідуальної та спільної діяльності

у психічних процесах виявляються суттєві відмінності [1]. З'ясувалося, що навіть мовчазна присутність інших змінює стан людини, спонукає її поводитись і діяти інакше, ніж в умовах ізоляції, що в цілому зумовлює якісно іншу індивідуальну результативність діяльності та її окремих показників [1, 2, 3].

Аналіз проведених за тривалий період досліджень [1, 2, 3] дає змогу прийти до низки важливих узагальнень щодо природи і закономірностей професійної діяльності у контексті групи.

До *основних ознак спільної діяльності* належать: наявність єдиної мети і спільної мотивації, розподіл діяльності на функціонально пов'язані окремі частини і розподіл їх між учасниками, об'єднання індивідів та індивідуальних діяльностей та їх узгоджене виконання, наявність управління, включаючи самоуправління, досягнення спільних кінцевих результатів, а також наявність єдиного простору і одночасність виконання індивідуальних діяльностей [4, 5, 6]. Провідні дослідники визнають, що ця сукупність ознак не є повною і завершеною [4, 5, 6]. У результаті досліджень виникла узгоджена позиція дослідників розрізняти у спільній діяльності два аспекти: власне предметну діяльність та сукупність процесів, що встановлюють різні зв'язки і залежності між людьми у процесі цієї діяльності чи спілкування.

Спільна професійна діяльність у групі має низку своєрідних змістовних ознак, що повинні братися до уваги у її дослідженні та організації. Перехід від пасивної присутності діючих осіб до їх взаємовпливу як суб'єктів діяльності означає перетворення індивідуальної діяльності в спільну, в регуляцію якої включаються різноманітні соціально-психологічні механізми (*взаємний контроль, обмін інформацією, ідентифікація, наслідування, зараження тощо*) [4; 5].

Процес і результат спільної професійної діяльності мають більшу стабільність, а її стабілізація відбувається швидше, ніж діяльності індивідуальної. В цілому надійність перцептивної, мнемічної і, частково, мислительної діяльності в умовах спільної праці значно вища. Умови співприсутності полегшують перебіг психічних процесів, що особливо виявляється у низькій мотивації щодо діяльності [3].

Спільна діяльність впливає на характер стосунків у групі, на формування відносин взаємної (діяльнісної та психологічної) залежності, стимулює процеси групового розвитку або колективоутворення. Від змісту і форми організації спільної діяльності залежать міжособистісне сприймання в групі, формування групового про-

фесійного досвіду, кінцева результативність групи [1; 2; 4; 5]. У спільній діяльності людей існує більше різноманітних варіантів розподілу обов'язків між людьми відповідно до їх індивідуальних особливостей [2].

Ефективність професійної діяльності групи залежить від багатьох чинників. У цілому ефективність оцінюється результатами роботи групи і задоволеністю її учасників. Час спільної діяльності має важливе значення для групової ефективності. Чим довше люди спільно працюють, тим більше впливає на них спільний досвід, вони стають схожі одне на одного у певних відношеннях [2].

Однією із найважливіших умов, що визначають спільну діяльність, є *специфіка і складність завдань*. Це позагруповий чинник, він задається зовні і визначає зміст спільної діяльності. Характеристики завдання визначальним чином впливають на груповий процес. Групові професійні завдання бувають: дискусійними, проблемними, продуктивними. Рішення *проблемних завдань* характеризується помітною орієнтацією членів групи на дії; *дискусійних завдань* - високою мірою залученості членів групи до обговорення; *продуктивних завдань* - значним рівнем оригінальності висунутих ідей [7]. У спеціальних дослідженнях встановлено, що складність завдання посилює мотивацію членів групи, веде до більшої самоорганізації шляхом розвитку лідерства, впливаючи тим самим і на групову ефективність [1].

Порівняння якості групових та індивідуальних рішень все ще залишається для психологів гостро дискусійним питанням. Групова діяльність, як переконують найвідоміші дослідження [1], найчастіше підвищує якість рішень. Індивіди обирають оптимальне рішення у 16,8 % випадків, а група - у 66,7 %. Особи, які не мають досвіду і починають з групових рішень, мають кращі результати, ніж особи з досвідом, які починають колективну роботу після прийняття індивідуальних рішень. Досвід індивідуальних рішень здебільшого ускладнює подальшу діяльність у колективі. Водночас після групового досвіду роботи індивідуальні рішення завжди якісніші. Групова дія є кількісно і якісно продуктивнішою за дію пересічного індивіда. Але бажано, щоб у групі був суб'єкт, що є компетентнішим за інших і має лідерські здібності [1].

В умовах кооперації (*за гомогенності індивідуальних цілей*) у порівнянні з конкурентною ситуацією (*за гетерогенності індивідуальних цілей*) члени групи більш уважні та приязні одне до одного, частіше взаємодіють між собою і ко-

ординують зусилля з рішень експериментального завдання, виявляють дужче почуття обов'язку щодо партнерів, висловлюють більше задоволення групою та її результатами [1; 2]. Слід очікувати такого ж ефекту і для реальної спільної професійної діяльності.

Важливим чинником спільної трудової 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; без шкоди для якості виконання їхня кількість може бути скорочена, але вже не може збільшуватися. Співвідношення між кількістю членів групи і ефективністю співпраці має криволінійну залежність. Із 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).

Ефективність діяльності залежить також від міри схожості особистісних якостей, точок зору, підходів, які учасники виявляють у розв'язанні проблем. Ці аспекти утворюють *композиційну характеристику групи*. Складні види діяльності, що вимагають різнопланових рішень, різноманітних дій, найефективніше виконують групи, учасники яких належать до різних типів особистості, відзначаються різними стилями мислення, точками зору й обраними ними способами дій.

Важливою умовою продуктивної групової діяльності вважається *згуртованість групи*. Це характеристика взаємних «притягувань» членів групи одне до одного. В згуртованих групах ефективність співпраці набагато вища, менше напруги, проблем у спілкуванні. Згуртованості групи сприяє правильна організація спільної діяльності.

У вирішенні групових завдань низка своєрідних групових феноменів:

1. **Соціальна фацилітація** — зміни поведінки індивіда у присутності інших. Насамперед — це активізація і прискорення психічної діяльності, підвищення якості виконання щодо простих, відомих індивіду завдань і, навпаки, зниження якості виконання складних завдань.

2. **Групова поляризація** — розподіл групи на підгрупи з різними позиціями щодо можливого

рішення, що супроводжується зростанням екстремальності думок у процесі групового рішення, тобто розмежування позицій членів групи в бік зростаючої екстремальності.

3. **Стрибок ризику** — прийняття членами групи більш ризикованих рішень, аніж поодинокі окремими членами групи.

4. **Групове мислення** — це зумовлений досвідом спільної діяльності стиль мислення людей, які повністю належать до однієї групи, де прагнення до єдності думок цінується вище, ніж реалістична оцінка можливих для групи варіантів дій.

Проведений аналіз досліджень свідчить про те, що в їх контексті (в аналізі групової професійної діяльності) недостатньо враховуються та досліджуються організаційні чинники.

Мета дослідження полягала у розробці та обґрунтуванні концептуальної схеми аналізу професійної діяльності в групі та зумовлених нею феноменів за умов стабільності та динаміки форм організації.

Завдання дослідження: провести порівняльний аналіз різних форм організації спільної діяльності; визначити критерії цих форм; обґрунтувати напрями їх впливу на характеристики професійної діяльності та соціальної взаємодії членів групи; дати оцінку впливу цих форм на професійну діяльність, взаємовідносини членів групи, розвиток їх особистісних оцінок, професійних суджень та навичок.

Предмет дослідження: процес професійної діяльності у групі в умовах динаміки та стабільності форм організації.

Концептуальна схема аналізу професійної діяльності в групі та зумовлених нею феноменів. Одним із перших дослідників, який звернув увагу на вплив *форм організації спільної діяльності (ФОСД)* на розвиток і динаміку контактної групи, був Л. І. Уманський. Під впливом висловлених ним ідей почали розвиватися дослідження взаємодії і взаємовідносин у спільностях з різними формами організації. Л. І. Уманський визначив три форми організації сумісної діяльності:

а) модель сумісно-індивідуальної діяльності (СІД): кожен член групи виконує свою частину роботи незалежно від інших;

б) модель сумісно-послідовної діяльності (СПД): групове завдання виконується послідовно кожним членом групи;

в) модель сумісно-взаємодіючої діяльності (СВД): групове завдання виконується за безпосередньої (одночасної) взаємодії кожного члена групи з іншими її членами.

Запропоновані Л. І. Уманським [10] моделі

ФОСД увійшли у практично всі підручники соціальної психології [7, 11, 12], але разом з тим їх евристичний потенціал як у теоретичних, так і в експериментальних дослідженнях професійної діяльності не був використаний. Труднощі у застосуванні запропонованих моделей полягали в тому, що не було визначено та описано критерії цих організаційних форм, а проблему їх детермінуючого впливу на процес групової діяльності було визначено досить узагальнено.

Для опису взаємодії при різних ФОСД, на наш погляд, необхідно користуватися такими критеріями:

1. *Умови взаємодії.*
2. *Характер взаємодії.*
3. *Фактори ефективності.*
4. *Динаміка інтеграції групових феноменів.*

Розглянемо докладніше ці критерії та визначимо детерміновані ними відповідні ефекти.

1. Умови взаємодії. До них належать *структура групового продукту* (сумарна чи єдина); *робочо-функціональна диференціація*: низька (незалежні функції), висока (підпорядковані функції), універсальна (універсалізація функцій); *форма відповідальності за характер внеску* у груповий продукт (індивідуальна чи спільна); *структура групової мети* (як сума індивідуальних незалежних цілей, сума індивідуальних підпорядкованих цілей чи єдина мета).

Умови взаємодії дають підстави вирізняти ту чи іншу форму організації сумісної діяльності. Всі ці форми є позагруповими. Вони задаються технологічними або організаційними нормами підприємства, фірми, установи. Три перші окреслені чинники взаємодії виступають як визначальні, а структура групової мети – як підсумкова.

2. Характер взаємодії. Він залежить від умов взаємодії, визначається провідною формою спільної діяльності та засобами, які при цьому застосовуються.

Основними формами взаємодії у діяльності групи є *спілкування* і *сам процес діяльності (виробництва)*. У процесі спілкування, що його регулює сфера міжособистісних взаємовідносин (офіційних і неофіційних), взаємодія здійснюється через систему вербальних і невербальних засобів. Сам процес виробництва регулюється здебільшого сферою технологічних нормативів. Взаємодія здійснюється через трудові дії та операції.

Спілкування є необхідним моментом спільної діяльності, однак його функціональна самостійність (відокремленість) не завжди однакова, вона визначається рівнем взаємопов'язаності учас-

ників процесу безпосереднього «виробництва» групового продукту. Чим більша робочо-функціональна залежність учасників сумісної діяльності, тим більшою мірою спілкування підпорядковане процесу виробництва. І навпаки, чим менша функціональна залежність, тим самостійнішою формою взаємодії виявляється спілкування, тому, безперечно, виділення провідної форми взаємодії при тій чи іншій формі організації є доцільним, хоча й умовним.

3. Фактори ефективності. Характер взаємодії визначає провідні особистісні якості учасників, необхідні для її узгодження. До них належать комунікативні, ділові і професійні характеристики. *Комунікативні характеристики* описують процесуальну сторону спілкування (доброзичливість, відвертість, життєрадісність тощо), *ділові* – що стосуються спільної діяльності, але не пов'язані безпосередньо з її виконанням (відповідальність, принциповість, почуття обов'язку тощо). *Професійні* характеристики визначають операціональну готовність до спільної діяльності і безпосередньо пов'язані з її виконанням. В інтимно-особистісному спілкуванні ведучими регуляторами ефективності виступають комунікативні характеристики, а в офіційному – ділові. У процесі виробництва провідну роль відіграють професійні характеристики.

4. Динаміка інтеграції групових феноменів. Контактна група характеризується рівнем єдності її соціально-психологічних властивостей і часовими параметрами виникнення цієї єдності, тобто тим, наскільки цілісною є психологічна структура групи і як швидко ця цілісність виникає. Динаміка інтеграції групових феноменів є результатом системи внутрішньогрупової взаємодії і може вважатися індикатором її ефективності.

Користуючись запропонованими критеріями, можна дати розгорнуті характеристики взаємодії і спільної професійної діяльності при різних можливих формах її організації.

У сумісно-індивідуальній діяльності ефектом діяльності групи є сума індивідуальних незалежних продуктів. Цим визначається низька робочо-функціональна диференціація, часто тождність функцій. Кожний член групи робить свій внесок у виконання групового завдання незалежно від інших, що дає змогу точно визначити величину і характер цього внеску. Структура групового продукту та низька функціональна диференціація з більшою ймовірністю передбачають індивідуальну форму відповідальності. Сумісна діяльність у таких групах частіше опосередкована сумою індивідуальних незалежних

цілей. Через відсутність за такої ФОСД строгої робочо-функціональної диференціації *провідною формою взаємодії є спілкування*.

У сумісно-послідовній діяльності кожний член групи послідовно бере участь у виготовленні групового продукту. Це передбачає чіткий робочо-функціональний зв'язок. Ефектом групової діяльності виступає єдиний за структурою продукт. Іноді спільна діяльність при СПД може бути опосередкована єдиним засобом виробництва, наприклад конвеєром. Форма відповідальності може бути спільною та індивідуальною. Це визначається низкою чинників, зокрема тим, наскільки можливо виділити індивідуальний внесок. Якщо існує індивідуальна форма відповідальності, то групова діяльність опосередкована сумою індивідуальних підпорядкованих цілей, а за спільної відповідальності - єдиною метою. У чіткій робочо-функціональній залежності провідною формою взаємодії є сам процес виробництва, а спілкування підпорядковане йому. *Провідним регулятором взаємодії у СПД є чинник спрацьованості членів групи*. Інтеграція соціально-психологічних якостей членів групи відбувається швидше і інтенсивніше, ніж за таких самих умов у СІД.

У сумісно-взаємодіючій діяльності спільна діяльність обмежується полем виробництва продукту. У виготовленні «продукту» бере участь кожний член групи за безпосередньої взаємодії з іншими. Робочо-функціональна диференціація має тенденцію до універсалізації функцій учасників. Форма відповідальності за внесок спільна, що сприяє розвитку групового контролю. Спільна діяльність опосередкована спільною метою. Оскільки робочо-функціональна структура групи має тенденцію до універсалізації, то в її узгодженні велику роль відіграє спілкування. А це свідчить про те, що і спілкування, і процес виробництва у цій ФОСД виступають як універсальна форма взаємодії. Тому *в регуляції групової діяльності у СВД поряд з фактором спрацьованості набирає значення і фактор психологічної сумісності членів групи*. У СВД професійна група відносно швидко розвивається і досягає високої інтеграції своїх соціально-психологічних характеристик.

Форма організації професійної діяльності групи у більшості випадків строго задається технологією. Коли ж така заданість відсутня, тоді керівник чи група в цілому самі визначають форму організації залежно від виробничої ситуації. Найімовірніше це має місце у моделі СІД.

Представлена концептуальна схема аналізу професійної діяльності в групі та зумовлених нею

феноменів виявилася продуктивною в емпіричних дослідженнях [8, 9, 13]. У дослідженнях, проведених нами на основі цієї концептуальної схеми, були отримані результати, що дають можливість стверджувати про визначеність ФОСД зокрема перцептивного досвіду членів групи: *відсутність динаміки організаційних форм спільної діяльності зумовлює формування у групі специфічного однобічного перцептивного досвіду аналізу професійних ситуацій, що стає на заваді інтеграційним груповим процесам і ефективному професійному розвитку членів групи як професіоналів* [8; 9, 13].

Висновки емпіричного дослідження

1. В умовах різних форм організації спільної діяльності міжособистісне сприймання членів групи орієнтоване на визначення й оцінку певних професійних властивостей одне одного, що є найбільш важливими для спільної діяльності у такій окремій формі організації, акцентуються у цій формі і обумовлюють групову ефективність.

2. Окрема форма групової діяльності породжує і фіксує свій основний змістовний професійно-діяльнісний стереотип сприймання, що знижує адекватність взаємних оцінок у групі в усіх інших напрямках.

3. Висока адекватність міжособистісного пізнання і зниження його стереотипності досягається тільки за умови динамічності форм організації і надбання досвіду групової взаємодії у контексті різних форм організації, що змінюються, тоді як окремі фіксовані форми організації обумовлюють і забезпечують тільки вибірково адекватність. Кожна окрема форма організації спільної діяльності задає свій провідний еталон оцінки, що стає своєрідним стереотипом адекватності. Цей стереотип суттєво обмежує можливості досягнення більшої точності внутрішньогрупового сприймання, доки форма організації спільної діяльності для групи є стабільною. Для спільно-індивідуальної діяльності це **стереотип продуктивності**, для спільно-послідовної - це **стереотип процесуальності**, для спільно-взаємодіючої - **стереотип відносин**.

4. Оптимізація спільної діяльності групи, що спрямована на збагачення досвіду групової взаємодії в умовах різних форм організації спільної трудової діяльності, сприяє підвищенню адекватності і зниженню стереотипності міжособового пізнання в групі в різних напрямках, а також зумовлює низку позитивних змін у соціально-психологічному кліматі в групі, у професійних результатах і розвитку членів групи як професіоналів.

Перспективи подальшого дослідження

Результати проведених досліджень підтверджують евристичну цінність запропонованої концептуальної схеми та дають змогу визначити важливі орієнтири подальших досліджень професійної діяльності в групах, окреслити коло нових проблем та підходів. Отримані дані свідчать про необхідність взяти до уваги соціальні сили професійної ситуації і групи та не переоцінювати контролюючого впливу внутрішніх ресурсів особистості. Спеціально організовані умови спільної професійної діяльності і взаємовідносин вибірково актуалізують окремі ситуативні дії, стани, мотиви, які повторно активізуються, фіксуються і переходять в усталені перцептивні та інші дії. Групова діяльність, орієнтуючись на свої змістовні цілі, ніби «використовує» особистість функціонально, відповідно до організаційного, технологічного, професійного контуру,

зумовлюючи певні дії, думки, способи рішень, які є корисними для групи. Відсутність динаміки організаційних форм у тій чи іншій групі може розглядатись як виразний діагностичний вказівник усіченого групового перцептивного досвіду, як вказівник наявності перешкод у груповій інтеграції високого рівня. Порівнюючи групи, в яких є динаміка ФОСД і в яких її немає, можна стверджувати, що при динаміці групова ситуація буде більш оптимальною: умови спільної діяльності, взаємодії і спілкування можуть оцінюватись як оптимальні. Коли ж взаємодія і форми організації фіксовані, а технологічний процес виключає динаміку організаційних форм, то необхідні додаткові заходи з відтворення оптимальних соціально-психологічних характеристик групи як середовища професійної діяльності і професійного розвитку.

1. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы. Теоретический и прикладной аспекты, - М.: Изд-во МГУ, 1991.- 207 с.
2. Немое Р. С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива, - М.: Педагогика, 1984.- 200 с.
3. Обозов Н. Н. Психические процессы и функции в условиях индивидуальной и совместной деятельности // Проблемы общения в психологии / Под ред. Б.Ф. Ломова.- М.: Наука, 1981.
4. Донцов А. И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопросы психологии.- 1979.- № 3.- С. 25-34.
5. Совместная деятельность: методология, теория, практика / Под ред. А. Л. Журавлева и др.- М: Наука, 1988.- 232 с.
6. Донцов А. И., Дубовская Е. М., Улановская Е. М. Разработка критериев совместной деятельности // Вопросы психологии.- 1998.- № 2,- С. 61-71.
7. Корнев М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія.- К., 1995.- 304 с.
8. Гордиенко В. И. Особенности группового взаимодействия при разных формах его организации // Вестник Киевского Университета,- 1982,- Вып. 14: Вопросы философских наук.- С. 39-45.
9. Гордиенко В. И., Конец Л. В. Индивидуальные особенности социально-перцептивных ориентации в педагогическом общении // Актуальные проблемы социальной психологии: тезисы научных сообщений Всесоюзного симпозиума по социальной психологии,- Кострома, 1986,- Ч. 1,- С. 38-40.
10. Уманский Л. И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии / Под ред. Е. В. Шороховой.- М., 1977.- С. 54-71.
11. Казмирченко В. П. Социальная психология организаций,- К., 1993.- 382 с.
12. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании.- М.: Владос, 1995.- 554 с.
13. Гордієнко В.І. Соціально-психологічні передумови спільної професійної діяльності працівників трудових колективів // Психологія праці та професійної підготовки особистості / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки.- Хмельницький: ТУП, 2001.- С. 115-124.

V. Gordienko, L. Kopets

PHENOMENOLOGY OF PROFESSIONAL GROUP ACTIVITY IN SITUATIONS WITH STABILITY AND DYNAMICS FORMS OF ORGANIZATION

The article presents phenomenology of professional group activity and the final results of monitoring of researchs in question, founds the conceptual schema of analysis of professional group activity in situations with stability and dynamics forms of its organization.