

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗРЕЛОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ МАЛЫХ ГРУПП

Нестерова Л.И., доцент

*Белорусский институт правоведения
Минск, Республика Беларусь*

Профессиональная деятельность специалиста достаточно часто осуществляется в условиях малых социальных групп, объединенных совместной деятельностью в рамках определенной организации, имеющей единые цели и задачи. Эффективность деятельности малых групп во многом определяется социальной зрелостью каждого отдельного специалиста, которая предполагает «устойчивое состояние личности, характеризующееся целостностью, предсказуемостью, социальной направленностью поведения во всех сферах жизнедеятельности» [1, с. 177]. Важнейшими атрибутами социальной зрелости специалиста можно рассматривать:

– критическое осмысление собственной модели поведения в рамках определенного социального окружения и общества в целом;

– самостоятельное планирование собственной стратегии профессиональной деятельности на основе имеющихся умений интеллектуального труда и сформированной потребности нравственного и духовного роста;

– умение прогнозирования результатов своего труда и их последствий, способность и готовность взять на себя ответственность за их эффективность;

– наличие умений, навыков и потребности профессионального самосовершенствования, а также умений межличностной коммуникации в профессиональной среде на основе принципов гуманизма и взаимного уважения;

– осознанная потребность осуществления своей профессиональной деятельности на основе чувства долга и моральной ответственности перед коллективом и обществом.

При решении задач повышения качества научно-технического или материального производства необходимо учитывать не только материально-технические факторы, но и характер межличностного

взаимодействия между членами малой группы, что в значительной мере определяется социальной зрелостью отдельных ее членов. Подтверждением тому являются результаты и выводы социологического исследования, которое получило название активного исследования (Action Research), представляющее собой процесс получения нового знания об участниках групповой системы и последующее представление этим участникам обратной связи о полученных результатах в качестве специфической процедуры помогающего вмешательства в текущую деятельность данной группы с целью осуществления коррекционной или развивающей деятельности [2, с. 607].

Считается, что основоположником активного исследования считается американский психолог Курт Левин, который вместе со своими сподвижниками разработал методику применения активного исследования (Action Research) для изучения групповой динамики. С этой целью была обоснована теория поля, в соответствии с которой эмоционально-волевая и коммуникативная сфера личности неразрывно связана с природой окружающей его социальной реальности. Малые группы рассматривались как средство развития групповой морали и всестороннее развитие личности каждого участника, утверждения нравственных норм группы, формирования единства индивидуальных мотивов и групповых целей, что в свою очередь оказывает положительное влияние на деятельность самой малой группы.

Проведение активного исследования включало в себя использование методов наблюдения, опроса и активного участия специалистов в деятельности малой группы, сбора и систематизации информации о развитии групповой динамики. В качестве примера эффективности активного социологического исследования и организации обратной связи можно привести Хоторнские эксперименты – социально-психологические эксперименты, проводившиеся на заводе «Вестерн Электрик» в Хоторне (около Чикаго) в конце 20-х – начале 30-х годов XX века и доказавший, что оптимизация межличностных отношений обеспечивает повышение производительности труда в большей степени, чем ранее проведенные мероприятия по организации труда на научной основе [2, с. 640].

В результате исследования, проводившегося более пяти лет, были получены результаты, отражающие взаимосвязь производительности труда и других производственных факторов (изменение физических условий труда, формы и объем экономического вознаграждения).

В числе непродуцированных факторов особое внимание было уделено реакции рабочих на действия руководителей, социальному взаимодействию рабочих, психологическому климату в коллективе и степени социальной зрелости каждого его члена. Данные исследования выявили важность внеэкономических субъективных побуждений и мотиваций, психологических факторов межличностного взаимодействия. Они положили начало изучению социально-психологических факторов, лежащих за пределами формальных действий и формальной структуры организаций и определяющих не только внутренний морально-психологический климат в коллективе, но и эффективность профессиональной деятельности малых групп.

Таким образом, активное исследование приобретает свою актуальность в связи с возможностью формирования субъектности личности и его социальной зрелости – целостной характеристики человека, определяющей его способность быть активным и самостоятельным, уметь ставить цели, осознавать мотивы, прогнозировать, анализировать и корректировать свою деятельность. Данные процесс самопознания создает предпосылки для пересмотра действующим субъектом своих ценностно-смысловых оснований деятельности в целях оптимизации процесса межличностной и профессиональной коммуникации, являющейся неотъемлемым условием успешной организации и осуществления профессиональной деятельности в рамках определенной организации.

Список использованных источников

1. Кон, И.С. Социологическая психология. – Воронеж: МОДЭК, 1999. – 560 с.
2. Добренчиков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 768 с.