

О. Ю. КОРЖ

кандидат педагогічних наук, доцент
Донецький національний університетТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

У статті досліджено теоретичні основи професійної взаємодії з проєкцією на соціономічні професії. Проаналізовано сутність понять “взаємодія” та “професійна взаємодія”. Розглянуто тлумачення терміна “соціономічні професії”. Охарактеризовано особистісний потенціал як підґрунтя професійної взаємодії працівників соціономічної сфери.

Ключові слова: взаємодія, професійна взаємодія, соціономічні професії.

Українська зорієнтованість зовнішньополітичного курсу на кращі здобутки західноєвропейських держав зумовлює створення сучасних орієнтирів у освітньому просторі. Зокрема, це стосується необхідності оновлення професійної освіти, вироблення низки новітніх стандартів до підготовки висококваліфікованих фахівців.

В умовах активного розвитку суспільства відчувається необхідність поповнення різних сфер діяльності креативними, освіченими, активними працівниками, здатними компетентно виконувати свої професійні обов’язки. Це завдання безпосередньо стосується науково-викладацького складу будь-якого ВНЗ. Воно дає поштовх до пошуку нових шляхів підготовки майбутніх спеціалістів.

Сьогодні вчені досліджують різні елементи та засоби ефективної професійної взаємодії: ігри як підґрунтя для навчального процесу (С. Кожушко [7], О. Коханова [11]), інтерактивні технології (С. Кожушко [8]), компетентнісний підхід (Р. Бояцис [2], М. Лайл [12], Г. Лейко [13], М. Леонтян [14], О. Попова [16], Дж. Равен [17], С. Сараєва [18], А. Хуторський [20]), особистісний потенціал (С. Ситнік [19]), етику спілкування (С. Поплавська [15]) тощо. Попри все питання професійної взаємодії, особливо представників соціономічних спеціальностей, є актуальним і потребує глибоких досліджень.

Метою статті є визначення місця професійної взаємодії, її значення для успішної професійної діяльності майбутніх працівників соціономічної сфери.

Дослідження цієї проблеми вимагає вирішення таких завдань: заглиблення в сутність термінів “взаємодія” та “професійна взаємодія”; з’ясування змісту поняття “соціономічні професії”; акцентування уваги на особистісному потенціалі та його складових, що є підґрунтям професійної взаємодії представників соціономічних професій.

Об’єктом дослідження є українська та зарубіжна наукова література, де розглянуто питання професійної взаємодії.

Предмет дослідження – сучасне розуміння професійної взаємодії працівників соціономічної галузі в межах психолого-педагогічних досліджень.

Категорію взаємодії вивчено вже давно. Вона "...є однією із загальних категорій пізнання і нерозривно пов'язана з такими засадничими категоріями, як рух, простір, час, структура; відображає процеси дії різних об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість, зміну стану, взаємоперехід і визначається як процес інтеграційної діяльності суб'єктів" [10, с. 247]. Її можна охарактеризувати як систему взаємозв'язків і взаємовпливів між суб'єктами. "Сутність взаємодії, – зазначає С. Кожушко, – полягає в нерозривності прямої і зворотної дій, органічному поєднанні змін суб'єктів, що впливають один на одного. Вона є цілісною, внутрішньо диференційованою, саморозвиваючою системою. Таке розуміння взаємодії передбачає взаємну зміну керуючих та керованих дій, переконує в необхідності розгляду змін взаємодіючих суб'єктів і самого процесу взаємодії як зміни її станів" [9, с. 247].

Щоденно кожному з нас доводиться мати справу із різними людьми. Процес взаємодії, по суті, є безперервним. Інколи його важко спрогнозувати, оскільки складно передбачити реакцію, скажімо, незнайомців.

Досить часто така ситуація виникає під час роботи працівників соціономічних професій. Щоправда, до цього різновиду взаємодії фахівці готуються ще в період навчання у ВНЗ, що значно полегшує процес налагодження контакту з оточуючими.

Варто зазначити, що саме поняття професійної взаємодії, хоча й має деякі особливості у формулюванні педагогами, в цілому є унормованим: "...Це функціональна взаємодія, що має діловий характер, не тотожна міжособистісній взаємодії. Особливості професійної взаємодії полягають в тому, що: партнер у професійній взаємодії завжди виступає як особистість, значима для суб'єкта; взаємодіючих людей відрізняє добре взаєморозуміння в питаннях справи; основне завдання професійної взаємодії – продуктивне співробітництво" [19, с. 170].

Згідно з класифікацією Є. Клімова, є кілька видів професій: соціономічні, технономічні, біономічні, сигнономічні, артономічні [5; 6]. Ми розглядаємо питання професійної взаємодії майбутніх фахівців соціономічної сфери. Соціономічні професії передбачають професійні дії за схемою "людина – людина". Іншими словами, йдеться про безпосереднє спілкування та співпрацю з людьми в процесі професійної діяльності. До соціономічних професій зараховують соціальних педагогів, учителів, вихователів, керівників навчальних закладів та ін. [1, с. 66]. Ці професії дотичні до сфер медичного та побутового обслуговування, юриспруденції, навчання тощо [3, с. 25].

У роботі представників соціономічних професій найчастіше суб'єктами професійної взаємодії є сам працівник, колеги та пацієнти, покупці тощо. Розглядаючи робітника як відправну точку для здійснення професійної взаємодії, вважаємо, що він є своєрідним адресантом. Працівник ніби проектує низку дій на адресатів, тобто на інших суб'єктів професійної взаємодії. Отже,

формула професійної взаємодії представника соціономічної сфери має такий вигляд: адресант – адресати. Причому роль адресатів виконують усі, хто співпрацює з цим працівником, незалежно від ступеня частотності реалізації їхніх професійних стосунків. Наприклад, професійна взаємодія медичного працівника, зокрема стоматолога, із колегами по роботі в межах одного закладу може бути тіснішою, ніж із пацієнтами, які контактують із лікарем протягом короткого проміжку часу. До того ж амплітуда часу, проведеного із різними співробітниками та пацієнтами, також коливатиметься. Дехто неодноразово звертається до лікарні за допомогою, а хтось – зрідка. Одні пацієнти хворіють довше, інші швидше одужують. І так само з одними колегами лікар бачиться частіше, а з іншими – рідше.

Від ефективності професійної взаємодії залежить ступінь професійної адаптації в колективі, налагодження контактів із працівниками соціономічної сфери різних закладів і підприємств, взаєморозуміння із клієнтами, учнями тощо.

Уважаємо, що ефективна професійна взаємодія ґрунтується на особистому потенціалі працівника соціономічної галузі. Особистий потенціал “охоплює психофізіологічні, сенсорно-перцептивні, інтелектуальні й особистісні властивості особистості, які в цілому відбивають особливості розвитку її мотивації та здібності” [19, с. 174]. У структурі особистого потенціалу суб’єкта професійної взаємодії психолог С. Ситнік виділяє кілька компонентів: психофізіологічний, трудовий, адаптаційний, лідерський, комунікативний, творчий та організаційний потенціали [19, с. 172]. Спираючись на цю класифікацію, розглянемо детально кожен компонент із погляду професійної взаємодії фахівців соціономічної сфери.

До психофізіологічного потенціалу дослідниця зараховує силу нервової системи, емоційну стабільність і певні організаторські задатки. Складовими трудового потенціалу є комунікативні, організаторські, лідерські, педагогічні здібності, моральні якості та професійна компетентність [19, с. 172].

“...Соціономічна” праця, – зауважує Т. Братніцька, – вимагає високого ступеня розвитку у студентів так званих “інтерсоціальних” (соціально-перцептивних і комунікативних), а також творчих здібностей для того, щоб вони ефективно могли виконувати свої професійні функції” [3, с. 25]. Ми поділяємо думку дослідниці. Уважаємо, що представники соціономічних професій повинні бути компетентними у своїй фаховій діяльності, що, безперечно, стане запорукою якісної професійної взаємодії.

Використання компетентнісного підходу під час навчання забезпечує формування у студентської молоді компетенції, складовими якої є “уміння”, “знання” та “навички”. Компетенція стає таким собі підґрунтям для зростання професійної компетентності майбутнього фахівця. Такий підхід зорієнтовано на отримання особистістю “...певної суми знань і досвіду, що дають змогу їй робити висновки про щось, переконливо висловлювати власні думки, діяти адекватним чином у різних ситуаціях” [20, с. 61].

До творчого потенціалу С. Ситнік зараховує здатність фахівця віднайти головне завдання та виконати його. Тут також враховують рівень інтелектуальних можливостей працівника [19, с. 172]. У професійній діяльності, до якої й готують викладачі ВНЗ майбутніх працівників соціономічної сфери, досить часто виникають складні, непередбачувані питання, що потребують нагального вирішення. За таких умов креативний підхід до вирішення нестандартних ситуацій, безперечно, відіграє важливу роль у робочому процесі.

На думку психологів, активність особистості, здатність до саморегуляції є основою адаптаційного потенціалу [19, с. 172]. Особливе ж значення має лідерський потенціал. Саме він дає змогу промисловцям підтримувати внутрішню стабільність підприємства, коли з'являється зовнішній тиск на зразок загальної економічної кризи в країні, прийняття нових законопроектів тощо, що порушує звичну тактику ведення справ.

Неможливе налагодження ефективної професійної взаємодії й без комунікативного потенціалу. Розглядаючи професійну взаємодію викладача із студентами, А. Шишко зазначає: “Комунікативна компетенція передбачає сформованість відповідних знань, умінь і якостей фахівця, які сприяють ефективній взаємодії з іншими суб'єктами педагогічного процесу і здатність розв'язувати завдання педагогічної діяльності у процесі спілкування на міжособистісній основі” [21, с. 247]. Зауважимо, що це стосується не лише педагогів, а й будь-яких представників соціономічних професій, які постійно послуговуються комунікативними навиками з метою успішної професійної діяльності.

Організаторський потенціал виражається в здатності особистості скерувати роботу інших фахівців, учнів, підлеглих працівників тощо. Такі здібності, наприклад, допомагають учителеві краще організувати начальний процес, а керівникові закладу – прослідкувати за виконанням доручень, оптимізувати роботу спеціалістів.

На нашу думку, у межах особистісного потенціалу варто виокремити дуже важливу для професійної взаємодії навичку спеціаліста: вміння розпізнати та врахувати особистісні характеристики інших суб'єктів професійної взаємодії. Співпрацюючи з клієнтами чи учнями, фахівець повинен ураховувати низку особистісних характеристик суб'єктів професійної взаємодії: вік, рівень освіти, інтелектуальні здібності, характер і темперамент, психологічний стан і світоглядну позицію. Саме тому дослідники зазначають: “Зміни, що відбуваються у процесі професійної підготовки фахівців у ВНЗ, покликані скоротити до мінімуму непродуктивну навчальну діяльність, сприяти підвищенню ефективності засвоєння знань і надійності навчання, більш глибокому розвитку розумових здібностей студентів” [4, с. 23]. Це стане запорукою якісної підготовки фахівців соціономічної галузі до майбутньої професійної взаємодії.

Висновки. Таким чином, ми розмежували терміни “взаємодія” та “професійна взаємодія”, розглянули їхню сутність і тлумачення, з'ясували зміст поняття “соціономічні професії”, акцентували увагу на особистісному потенціалі та його складових, що є підґрунтям професійної взаємодії.

Однак ця проблема ще потребує ретельних теоретичних досліджень, оскільки науковці висвітлили не всі аспекти професійної взаємодії, особливо майбутніх працівників соціономічної сфери.

Список використаної літератури

1. Біла О. О. Феномен інформаційно-комунікативної мобілізації майбутніх фахівців соціономічної сфери у межах проектної діяльності / О. О. Біла // Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені В. Винниченка. – 2012. – Вип. 103. – С. 64–71.
2. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис ; пер. с англ. – Москва : ГИППО, 2008. – 352 с.
3. Браніцька Т. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії / Т. Браніцька // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету “Україна”. – 2012. – № 6. – С. 25–28.
4. Дишко О. Л. Теоретичні засади формування професійної взаємодії фахівців з туризму зі споживачами туристичних послуг / О. Л. Дишко // Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Серія: Психолого-педагогічні науки. – 2013. – № 3. – С. 22–25.
5. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2005. – 304 с.
7. Кожушко С. П. Дидактичні ігри як засіб підготовки майбутніх фахівців комерційної діяльності до професійної взаємодії / С. П. Кожушко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – Вип. 28. – С. 184–191.
8. Кожушко С. П. Інтерактивні технології навчання в підготовці майбутніх фахівців до професійної взаємодії / С. П. Кожушко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – Вип. 30. – С. 185–191.
9. Кожушко С. П. Навчання професійної взаємодії студентів-психологів з використанням проектної технології [Електронний ресурс] / С. П. Кожушко // Науковий вісник Донбасу. – 2012. – № 4. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN20/index.htm>.
10. Кожушко С. П. Професійна взаємодія та її характеристики / С. П. Кожушко // Проблеми-інженерно-педагогічної освіти. – 2013. – № 38–39. – С. 247–252.
11. Коханова О. Ділова гра як засіб оптимізації взаємодії та розвитку партнерських відносин у процесі професійної підготовки майбутнього фахівця / О. Коханова // Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія. – 2010. – № 2. – С. 81–85.
12. Лайл М. Компетентность на работе. Модели максимальной эффективности / М. Лайл Спенсер ; пер. с англ. – Москва : НИРРО. – 2005. – 384 с.
13. Лейко С. В. Поняття “компетенція” та “компетентність”: теоретичний аналіз / С. В. Лейко // Педагогічний процес: теорія і практика. – Вип. 4. – 2013. – С. 128–135.
14. Леонтьян М. А. Поняття “компетенція” та “компетентність” у теорії освіти / М. А. Леонтьян // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу “Києво-Могилянська академія”. Серія: Педагогіка. – 2012. – Вип. 176. – Т. 188. – С. 73–75.
15. Поплавська С. Д. Етика професійної взаємодії медпрацівника та хворого / С. Д. Поплавська // Комп’ютерно-інтегровані технології: освіта, наука, виробництво. – 2013. – № 11. – С. 121–127.
16. Попова О. І. Компетентність та компетенція як наукові категорії: різноманітність підходів до вивчення сутності / О. І. Попова // Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 3. – С. 193–200.

17. Равен Дж. Педагогическое тестирование. Проблемы, заблуждения, перспективы / Дж. Равен ; пер. с англ. – Москва : Когито-Центр, 2001. – 142 с.
18. Сараєва С. Компетентнісний підхід до формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників сфери обслуговування до професійної взаємодії / С. Сараєва // Молодь і ринок. – 2012. – № 6. – С. 146–149.
19. Ситнік С. В. Особистісний потенціал як умова професійної взаємодії / С. В. Ситнік // Вісник Одеського національного університету. Психологія. – 2012. – Т. 17. – Вип. 8. – С. 168–175.
20. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
21. Шишко А. В. Комунікативна компетенція як складова педагогічної компетентності майбутнього викладача іноземної мови / А. В. Шишко // Вісник Дніпропетровського університету імені А. Нобеля. Серія “Психологія та педагогіка”. – 2015. – № 2 (10). – С. 245–250.

Стаття надійшла до редакції 04.02.2016.

Корж Е. Ю. Теоретические основы профессионального взаимодействия работников социномической сферы

В статье исследованы теоретические основы профессионального взаимодействия с проектированием на социномические профессии. Анализируется суть понятий “взаимодействие” и “профессиональное взаимодействие”. Рассматривается толкование термина “социномические профессии”. Характеризуется личностный потенциал как основа профессионального взаимодействия работников социномической сферы.

Ключевые слова: взаимодействие, профессиональное взаимодействие, социномические профессии.

Korzh O. Theoretical Outlines of Professional Interaction of Socionomy Sphere Employees

In the article a brief overview of native and foreign scientific literature was carried out. The general state of problem, related to the implementation of professional interaction between workers of different industries was highlighted. Emphasis is made on the necessity of conducting such researches by the example of socionomy sphere workers' job. The concept “interaction”, primarily as a category of knowledge was analyzed. Much attention was paid to correct interpreting of the term “professional interaction” in the scientific and pedagogical literature. The classification of occupations was given. The list of specialities, that are considered to be socionomy ones, is pointed. It was focused the scheme of constructing the professional actions within the socionomy sphere, its orientation to communication and understanding communicants. The interpretation of the term “socionomy profession was analyzed. Individuals of professional interaction were determined and their role in the process of interpersonal and professional relationships establishing was generally outlined. The importance of personal potential in future employee for performing professional intraction was underlined, especially within socionomy sphere. On the basis of psychologists' researches, the main components of employee's personal potential were described: psychophysiological, labor, communicative, adaptational, creative, organizational and leadership potentials. The importance of each component for professional activity of socionomy sphere representatives was considered and great attention was paid to their constituents. The basic skills required for the successful implementation of professional interaction were characterized.

Key words: interaction, professional interaction, socionomy professions.