

УДК 159.923

## МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОВМЕСТИМОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГУФСИН

Ю.А. Дадуева<sup>1</sup>, М.Г. Юркова<sup>2</sup>

Иркутский национальный исследовательский технический университет,  
6647074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Статья посвящена изучению межличностных отношений среди сотрудников ГУФСИН и проблеме отношений в профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* сотрудник ГУФСИН; межличностные отношения; совместимость; профессиональная деятельность.

## INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AND INTEROPERABILITY IN PROFESSIONAL WORK OF EMPLOYEES OF GENERAL DIRECTORATE OF THE FEDERAL PENITENTIARY SERVICE

J. Daduyeva, M. Yurkova

Irkutsk National Research Technical University,  
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074

The paper is devoted to the study of interpersonal relationships among employees of General Directorate of the Federal Penitentiary Service and relationship issues in a professional activity.

*Keywords:* employee of General Directorate of the Federal Penitentiary Service; interpersonal relationships; interoperability; professional activity.

Проблематика межличностных отношений в рабочей группе интересна и актуальна. Существуют определенные концепции, характеризующие этот вопрос. А.В. Петровский 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 [8].

Н.Н. Обозов считает, что межличностные отношения – это взаимная готовность субъектов к определенному типу взаимодействия [4]. Расширенное понимание системы межличностных отношений мы находим у В.Б. Ольшанского, который включает в эту систему социально-перцептивные процессы и аттракцию, и процессы взаимовлияния людей и ролевые отношения. В.Б. Ольшанский различает в межличностных отношениях инструментальные, функциональные отношения и экспрессивные, эмоциональные [6]. Я.Л. Коломинский включает в систему межличностных отношений в малой группе как личные, так и деловые, Т.Е. Конникова добавляет к этим двум компонентам еще и третий – выделяя подсистему гуманистических отношений. При этом личные отношения понимаются здесь как складывающиеся в группе стихийно, а гуманистические отражают результат взаимодействия первых двух компонентов системы [3]. Таким образом, межличностные отношения среди сотрудников ГУФСИН – важный компонент, характеризующий их и оказывающий многогранное влияние на их деятельность и на входящих в них людей. На основе рассмотренных выше точек зрения дадим обобщенное определение понятию межличностных отношений.

Межличностные отношения людей – это субъективные связи, возникающие в результате их фактического взаимодействия и сопровождаемые уже различными эмоциональными и другими переживаниями (симпатиями и антипатиями) индивидов, в них участвующих.

Межличностные отношения возникают и складываются, прежде всего, на основе чувств, эмоционально-личностных отношений друг к другу. Различают две группы таких чувств:

- 1) конъюнктивные, к которым относятся чувства, сближающие людей, объединяющие их (испытывающие их люди демонстрируют готовность к сотрудничеству и совместным действиям);
- 2) дизъюнктивные чувства, разъединяющие людей, вызывающие нежелание сотрудничать.

Поэтому межличностные отношения представляют собой систему избирательных связей, устанавливающихся между людьми в форме чувств, суждений и обращений друг к другу. В структуре взаимоотношений выделяют три компонента: *когнитивный, эмоциональный, поведенческий*.

<sup>1</sup> Дадуева Юлия Александровна, студентка 5 курса кафедры психологии, e-mail: julik.111@yandex.ru  
Daduyeva Julia, a fifth-year student of Psychology Department, e-mail: julik.111@yandex.ru

<sup>2</sup> Юркова Марина Григорьевна, кандидат психологических наук, доцент, e-mail: yurkova\_m@mail.ru  
Yurkova Marina, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, e-mail: yurkova\_m@mail.ru

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. Наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются его адекватность и идентификация. Адекватность взаимопонимания представляет собой точность психического отражения одной личностью другой. Идентификация во взаимопонимании представляет собой отождествление индивидом своей личности с личностью другого индивида. Здесь проявляется механизм сравнения явлений, предметов и образов. Как целенаправленный процесс идентификация заканчивается определением сходства или различия между двумя личностями в сознании каждого из них. Эмоциональный компонент взаимоотношений выражает положительные или отрицательные переживания, возникающие у человека под влиянием индивидуально-психологических особенностей других людей.

Это могут быть симпатии или антипатии, удовлетворенность собой, партнером, работой и т. д. Эмоциональная идентификация проявляется в отождествлении двух субъектов друг с другом и сопровождается симпатией – эмоциональным откликом на переживания другого, сопереживанием и сочувствием. Эмоциональный компонент выполняет основную регулирующую функцию при неофициальных взаимоотношениях. Ведущую роль в регулировании взаимоотношений играет поведенческий компонент. Он включает невербальные средства общения и действия, выражающие отношения данного человека к другим людям, к группе в целом. Широкий диапазон явлений, охватываемых межличностными отношениями, представлен Н.Н. Обозовым в трех основных группах:

- 1) восприятие и понимание людьми друг друга;
- 2) межличностная привлекательность;
- 3) взаимовлияние и поведение (в частности, ролевое) [5].

Основным критерием оценки межличностных отношений является состояние удовлетворенности-неудовлетворенности группы и ее членов. Важнейшую роль в этом играют симпатии – антипатии, привлекательность – непривлекательность. Первые проявляются только на эмоциональном уровне, а вторые включают момент притяжения – отталкивания. Взаимное притяжение людей – субъективно переживаемая реальная или желаемая взаимная зависимость субъектов. Притяжение не обязательно сопровождается состоянием удовлетворения. Привлекательность может быть односторонней или двусторонней. Межличностная привлекательность является двусторонней. Она предполагает взаимность привлекательности и ее проявления при контактах. Межличностная привлекательность во многом зависит от явления, получившего название совместимость – несовместимость людей, которое сказывается на взаимоотношениях. При несовместимости возникают негативные взаимоотношения и острые конфликты. На взаимоотношениях сказывается и срабатываемость людей в процессе совместной деятельности, сопровождающейся повышением удовлетворенности друг другом. Социально-психологический климат – показатель целостной удовлетворенности-неудовлетворенности всей группы от совместной жизни, деятельности, взаимоотношений, общения и взаимодействия.

При изучении совместимости, как считают Н.Н. Обозов и А.Н. Обозова, основной задачей является определение этого понятия. Это понятие общенаучное, оно употребляется в медицине, биологии, кибернетике, философии. Однако общего определения совместимости пока не существует. В психологических работах дается лишь описательное определение совместимости. Например: «Совместимость – это понятие о взаимном соответствии свойств участников группы. В него входят: взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, сходство динамической направленности психофизиологических реакций при операторской деятельности и отсутствие в данной группе выраженных эгоцентрических устремлений» [4]. Однако Н.Н. Обозов предлагает различать понятия «срабатываемость» и «совместимость». Срабатываемость – это согласованность характеристик субъектов, обеспечивающая им эффективное выполнение какой-либо деятельности. Понятие срабатываемости применимо лишь к деловым, профессиональным, производственным отношениям – отношениям в рамках совместной деятельности. Так как эти отношения направлены на получение определенного продукта совместной деятельности, то проявлениями совместимости этого типа будут характеристики деятельности: эффективность с точки зрения количества и качества затраченного времени и энергии партнеров. Явление совместимости, в отличие от срабатываемости, – межличностный феномен, существующий в рамках личных отношений, основанных на симпатии, притяжении и служащих «общению ради общения» [5]. Неясность понятия совместимости обусловила вторую трудность исследования этого феномена: выбор критериев или индикаторов совместимости. В работах, посвященных исследованию совместимости, мы обнаруживаем использование самых различных критериев: высокую эффективность групповой деятельности, низкую конфликтность в группе, высокое взаимопонимание между партнерами –

словом, любое из социально-психологических явлений, взятое в его позитивном значении. Однако ни один из применяемых ныне критериев совместимости не является достаточно обоснованным и сильным. Можно доказать уязвимость каждого из них.

По данным Н.Н. Обозова, важным обстоятельством, обуславливающим связи и отношения между людьми в условиях совместной деятельности, является однородность – разнородность группы (степень подобия – контраста вероятных участников взаимодействия по самым разным параметрам).

Первый уровень однородности – разнородности группы – это соотношение их индивидуальных (природных), личностных и социально-психологических параметров (темперамента, интеллекта, характера, мотивации, интересов, ценностных ориентаций, мировоззренческих позиций) [5].

Второй уровень однородности – разнородности группы – это соотношение (сходство / различие) мнений, оценок, отношений к себе, партнеру, другим людям, к предметному миру. Данный уровень подразделяется на два вида (этапа): первичный (или исходный) и вторичный (или результативный). Первичный подуровень однородности – это исходные данные (до начала взаимодействия членов группы) соотношения мнений, оценок и отношений к миру. Вторичный подуровень однородности – это соотношение (сходство / различие) мнений, оценок и отношений как следствие взаимодействия между членами группы.

Первый уровень однородности – разнородности членов группы участвует в регуляции совместной деятельности и межличностных отношений людей. Однако его регулирующая роль может мало осознаваться членами группы. Это совсем не означает, что партнеры не видят реального сходства или различия между собой. Сходство или различие (физическое, поведенческое) настолько очевидно, что ни тому, ни другому люди не придают особого значения, считая его наличие само собой разумеющимся. Иначе обстоит дело с однородностью – разнородностью второго уровня. Исходное, первоначальное соотношение мнений, оценок и отношений в группе характеризует степень единства взглядов ее членов и выражает сходств / различие интересов, ценностных ориентаций и личностных установок. На этом этапе партнеры не только осознают сходство / различие в своих мнениях, оценках и отношениях, но начинают понимать его значимость для совместной деятельности. Вторичный подуровень однородности, будучи следствием взаимодействия мнений, оценок и отношений членов группы, регулируется такими психологическими механизмами, как подражание, конформность, внушение. Степень позитивной изменчивости мнений, оценок и отношений – это один из основных показателей сплоченности группы. Благодаря изменчивости преобразуется вторичный подуровень однородности – разнородности мнений, оценок и отношений. В заключении Н.Н. Обозова делает вывод о том, что в регуляции групповой деятельности участвуют различные системы факторов:

- a) внегрупповые (физические и социальные);
- b) внутригрупповые (нормы, межличностные отношения);
- c) внеличностные (однородность – разнородность по индивидуально-психологическим параметрам);
- d) внутриличностные (социально-психологические особенности членов группы – их мнения, оценки и отношения) [5].

Проблема межличностных отношений в воинском коллективе является одной из тех проблем в социальной психологии, которые неизменно вызывают интерес, как ученых, так и практиков. Это объясняется рядом причин. Важнейшая из них заключается в том, что все мы – участники межличностного взаимодействия. В ходе его и рождаются оценочные позиции людей. Как идет процесс становления и развития межличностных отношений, насколько он осмыслен и управляем, что в нем определяется внешними обстоятельствами, а что внутренними качествами личности – эти и многие другие вопросы постоянно возникают перед нами. И от того, как они будут решены, в значительной мере зависит социально-психологическое благополучие личности, ее умение корректно строить взаимоотношения в группе, в коллективе [2]. Однако внимание к межличностным взаимоотношениям нельзя сводить только как к важнейшему условию создания здорового социально-психологического климата. Хотя это уже является большой самоценностью. Практика, научные исследования доказали, что внутригрупповые отношения оказывают существенное влияние на эффективность деятельности. Выявлена неоднозначная зависимость между характером межличностных взаимоотношений и результатами воинского труда. А это означает, что при отлаживании внутриколлективных отношений необходимо делать упор не только на то, чтобы они были положительными, но и конструктивными, т.е. строились в интересах деятельности людей.

Одним из наиболее важных ресурсов в профессиональной деятельности сотрудников ГУФСИН является результативность работы коллектива, в целом она складывается из эффективности использования всех организационных ресурсов, в том числе каждого сотрудника. На формирование межличностных отношений оказывают субъективные, психологические факторы. Такие как, зрелые и незрелые взгляды отдельных людей, положительные и отрицательные черты характера и темперамента, уровень культуры сотрудников [3]. Сотрудники ГУФСИН в соответствии со своим обществен-

ным предназначение обладают специфической организацией. Например, служба требует от сотрудников точного и беспрекословного подчинения. Следовательно, деятельность в организации порождает особую структуру реальных взаимоотношений в коллективах. В ней чаще всего выделяют следующие подструктуры:

- а) отношения субординации;
- б) отношения координации;
- в) отношения сотрудничества.

В соответствии психологическим содержанием отношений между сотрудниками ГУФСИН принято оценивать их как соответствующие или не соответствующие, а порой и противоречащие уставным нормам. Как правило, отношения, соответствующие уставным требованиям, способствуют решению задач [1]. Служебные и личные отношения среди сотрудников, оказывают существенное влияние на их отношение к службе, общественной работе. На основе общности этих отношений и проявления взаимных симпатий в профессиональной деятельности, могут складываться различные микрогруппы или возникать психологические слои. Микрогруппы в коллективе, как известно, никем специально не создаются. Они возникают как бы сами по себе, стихийно, непосредственно в ходе совместной деятельности и личного общения. В этих группах существуют свои социальные роли, и даже нормы поведения. Каждая из таких групп имеет своего организатора, происходит негласное распределение и других обязанностей. Микрогруппы могут образовываться вокруг способного спортсмена или неумемного любителя спорта, знатока техники или эрудита в области литературы, музыки и т. п. В последнее время участились случаи группирования воинов по национальному признаку, землячеству.

Подводя итог обзору проблеме межличностных отношений и совместности в профессиональной деятельности сотрудников ГУФСИН можно отметить, что межличностные отношения имеют классификации, рассматриваются в статике и динамике. Проблема межличностных отношений в коллективе давно занимала умы ученых как зарубежных, так и отечественных. Многие из них подходили к ее решению с разных позиций, но объединяло их одно – экономического эффекта в управлении коллективом можно достичь только при условии уделения внимания и эмоциональному направлению отношений. Основными критериями при этом являются: снижение конфликтности, улучшение психологического и физического здоровья членов коллектива, снижение текучести кадров.

Наибольшего успеха в совершенствовании системы управления межличностными отношениями удалось достичь, используя достижения соционики, которые позволяют более рационально производить подбор и расстановку кадров, их ротацию, а также управлять конфликтами.

### Библиографический список

1. Барсуков И.И. Социальное общение как фактор повышения эффективности деятельности воинских коллективов. – М. : ВПА, 1980. – 255 с.
2. Дерюгин П.П. Педагогическая значимость межличностных отношений в военных коллективах. – М. : ВПА, 1991. – 268 с.
3. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – Минск: Изд-во БГУ, 2009. – 284 с.
4. Обозов Н.Н., Обозова А.Н. Три подхода к исследованию психологической совместности // Вопросы психологии. – 1984. – № 2. – С. 98–101.
5. Райгородский Д. Я. Психология семьи. Сер. «Психология семейных отношений»: учеб. пособие для факультетов психологии, социологии, экономики и журналистики. – Самара: ИД «БАХРАХ-М». – 2002. – 752 с.
6. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – Киев. : Наука, 2006. – 191 с.
7. Ольшанский В.Б. Личность и социальные ценности. – М. : Просвещение, 2008. – 339 с.
8. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения. – СПб.: Наука, 2009. – 370 с.
9. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М. : Знание. 2008. – 384 с.