

УДК 37.091

© КОЛЕКТИВ АВТОРІВ, 2014

*Ю.І. Головченко, О.В.Клименко, М.А.Тріщинська,  
О.Л. Копил, І.В.Бельська***ПСИХОЛОГІЧНО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ  
ФОРМУВАННЯ СТОСУНКІВ В КОЛЕКТИВІ СЛУХАЧІВ  
ЦИКЛІВ «ІНТЕРНАТУРА З НЕВРОЛОГІЇ» ТА  
«СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ З НЕВРОЛОГІЇ»****Національна медична академія післядипломної  
освіти імені П. Л. Шупика**

**Резюме.** В роботі розглянуті теоретичні підходи до проблеми культури міжособистісної взаємодії в колективі слухачів циклів «Інтернатūra з неврології» та «Спеціалізація з неврології». Поняття «культура міжособистісної взаємодії» є складним феноменом, визначення якого потребує чіткого уявлення про сутність таких його елементів як «культура» та «взаємодія». Проте, в сучасній філософській та психологічній літературі немає однозначного визначення вищезгаданих понять. Кожне з них вживається як в широкому, так і в вузькому значенні, але окремо одне від одного, а відтак виникає численна кількість трактувань. Оскільки в даному дослідженні розглядається культура міжособистісної взаємодії як складова професійної культури, то постає завдання, дати чітке визначення кожного з елементів поняття «культура міжособистісної взаємодії» у медичному колективі.

**Ключові слова:** слухачі, цикли «інтернатūra з неврології», «спеціалізація з неврології», проблема культури, міжособистісна взаємодія, норми поведінки, соціально-психологічний клімат, співробітництво.

Актуальність проблеми підтверджується численними науковими дослідженнями навколо визначення термінів культури міжособистісної взаємодії в колективі. Практичне значення дослідження полягає в тому, що теоретичний аналіз проблеми культури міжособистісної взаємодії дозволяє глибше і повніше пізнати її специфіку як соціального явища, конкретну роль досліджуваного об'єкта в життєдіяльності слухачів на циклах спеціалізація та інтернатūra, тенденції розвитку і стратегію вдосконалення педагогічного процесу. Аналіз реального стану культури міжособистісної взаємодії уможливілює виявлення найбільш частих видів конфліктів в даній області і знаходження шляхів їх подолання, тим самим покращення педагогічного процесу на кафедрі, деонтологічних аспектів спілкування.

Щодо сучасного визначення культури, згідно із декларацією, прийнятою на Всесвітній конференції з культурної політики, проведеної під егідою ЮНЕСКО у 1982 році, культура тлумачиться як комплекс характерних матеріальних, духовних, інтелектуальних і емоційних рис суспільства, що включає в себе не лише різні мистецтва, а й спосіб життя, основні правила людського

буття, системи цінностей, традицій та вірувань [16], сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії; освіченість, вихованість, тобто, культура, як властиві людині, набуті вихованням і суспільно санкціоновані способи діяльності та поведінки. Вона постає як сукупність результатів людської діяльності, процес і результат відокремлення людини з природи, створення нової реальності та способу свого існування, так званої «іншої природи». Змістом її є історична зміна природних і соціальних умов життя, розвиток соціальних сил та здібностей, тобто становлення і розкриття як сутності самої людини, так і створюваної нею дійсності [3]; рівень, ступінь досконалості якоїсь галузі господарської або розумової діяльності. Культура професійна являє собою ступінь оволодіння трудящими досягненнями науково – технічного і соціального прогресу і є особистісним аспектом культури праці. Основні елементи культури професійної - загальна середня, спеціальна середня і вища освіта, кваліфікація, професійний досвід. Роль загальної і спеціальної освіти незмірно зросла під впливом сучасних тенденцій розвитку суспільства. Більш глибокі професійні знання у медичній галузі сприяють кращому розумінню закономірностей процесу виробництва, критичному осмисленню професійного досвіду. В даний час спеціальна освіта стає найважливішим фактором якісної зміни соціально-професійних характеристик.

Виходячи з теми даної роботи, ми розглянемо поняття "професійна культура", що має декілька значень: до першої групи відносяться визначення, в яких вказується на елементи корпоративної культури:

- визнані цінності, переконання, норми і форми поведінки в організації, за визначенням Дж.Л. Гібсона – є корпоративною культурою (Гібсон Дж.Л.);

- сукупність норм, правил та моделей поведінки людей – відносно замкненої системи, що пов'язані зі специфікою діяльності людей у сучасних умовах праці та навчання в колективі – є корпоративною культурою [4];

- друга група об'єднує визначення, в яких культура організації розглядається як спосіб існування, адаптації до зовнішнього середовища:

- сукупність спеціальних теоретичних знань і практичних умінь, які пов'язані з конкретним видом діяльності (А.Кравченко);

- «культура групи може бути визначена як патерн колективних базових уявлень, знаходиться групою при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи в якості правильної системи сприйняття та розгляду названих проблем» [12].

Поява спільноти, колективу як соціальної організації поклало початок формуванню такого явища як корпоративна культура. Культура на рівні організації регулює діяльність людей, має деякі особливості, які дозволяють відокремити її від культури суспільства. До таких особливостей можна віднести: невеликий, порівняно з культурою суспільства, термін існування корпоративної культури, що визначає велику динамічність процесів культуротворіння, меншу регулюючу силу і значимість цінностей, корпоративна культура

виникає у трудових колективах, регулює відносини, що виникають у процесі досягнення цілей організації та її співробітників; засвоєння корпоративної культури відбувається не з народження і не з «чистого аркушу», тому великий вплив національної, релігійної, професійної та ін. культур, та більше, ніж в культурі суспільства, можлива критична переробка та вплив культури особистості на корпоративну культуру; більше зусиль необхідно докласти, щоб особистості, що входять до організації, діяли відповідно до її культури; на корпоративну культуру сильний вплив робить характер діяльності тієї організації, до складу якої вона входить; невеликий розмір спільності, в якій вона виникає, дозволяє управляти нею, і на цьому рівні найбільше проявляється вплив лідера на утримання та особливості культури організації; співробітники організації приходять в організацію для досягнення цілей, перш всього матеріального плану, що також накладає відбиток на зміст корпоративної культури і відносини всередині колективу і з зовнішнім середовищем [11].

Основними елементами корпоративної культури є цінності, що розділяються більшістю членів організації, норми поведінки, засоби, за допомогою яких передаються цінності і норми іншим поколінням працівників, соціально-психологічний клімат організації [11].

Соціально-психологічний клімат - це стійка система внутрішніх зв'язків групи, що виявляється в емоційному настрої, громадській думці і результативності діяльності. Це соціально-психологічний стан колективу, характер ціннісних орієнтацій, міжособистісних відносин, взаємних очікувань. Соціально-психологічний клімат залежить від середовища та рівня розвитку колективу, безпосередньо впливає на діяльність його членів, на здійснення його основних функцій. Соціально-психологічний клімат (СПК) невіддільна від культури організації і є відображенням стану культури групи в конкретний момент часу і за існуючих у даний момент обставин.

За Куніценою, у словосполученні «міжособистісна взаємодія» семантика складових його слів привертає увагу, по - перше, до дій, котрі вживають індивіди в відношенні один одного, на перший план виводяться дійові особи, по-друге, оскільки мова йде про дії кожної зі сторін у відповідь на пропозицію іншої, то інтерес надає те, як люди співвідносять свої цілі і організують їх досягнення, тобто, як досягається взаємність між учасниками спілкування [7].

В. Москаленко, одна з провідних українських фахівців в сфері соціальної психології, виділяє два аспекти вивчення процесу взаємодії. Перший аспект — це «розглядання взаємодії як контакту двох або більше осіб, що має своїм результатом взаємні зміни поведінки, діяльності, стосунків, установок». Другий — «як спосіб реалізації спільної діяльності, мета якої зумовлює взаємне узгодження індивідуальних дій, розподіл і кооперацію функцій» [8].

Спільна діяльність завжди пов'язана з вирішенням певного завдання, з наявністю у її учасників єдиної мети. У колективі слухачів в умовах кафедри неврології міжособистісна взаємодія людей підпорядкована вирішенню конкретних завдань, що стоять перед навчальним закладом, що накладає певні

рамки на поведінку людей. Головний принцип таких міжособистісних взаємин - раціональність, пошук засобів підвищення ефективності співробітництва [7].

Взаємодія — це процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб'єктів одне на одного, який породжує причинну обумовленість їхніх дій і взаємозв'язок. Цей процес потребує активності та взаємної спрямованості дій тих людей, які беруть у ньому участь.

Якщо кожний учасник виступає як особистість, а не як об'єкт, взаємодія може відбутися на високому рівні моральної культури спілкування. Особистість, спілкуючись, сподівається, що її вислухають, зрозуміють, відгукнуться на її почуття, дадуть відповідь на запитання. Для цього потрібні певні комунікативні, бажано гуманістичні, установки щодо інших людей. Без таких установок відповідної мотивації взаємодії у спілкуванні може і не відбутися [13].

Існують наступні види міжособистісної взаємодії:

- співробітництво (кооперація) - основна форма організації міжособистісної взаємодії, яка характеризується об'єднанням зусиль учасників для досягнення спільної мети при одночасному поділі між ними функцій, ролей та обов'язків. Включення в кооперативну взаємодію стимулює розвиток атракції (виникнення при сприйнятті людини людиною привабливості одного з них для іншого) між членами групи, сприяє наданню взаємодопомоги, посилює взаємозалежність учасників. Однак, оскільки кооперація є лише формою взаємодії, основний психологічний зміст відносин учасників визначається головним чином характером діяльності, в рамках якої розвивається кооперація. Атрибутами співробітництва є взаємодопомога, взаємовплив, замученість до взаємодії [14];

- Суперництво, або конкуренція - одна з основних форм організації міжособистісної взаємодії, яка ґрунтується на конкурентних відносинах, у центрі яких прагнення отримати переваги, кращий результат порівняно з іншими учасниками взаємодії. Атрибутами суперництва змагання, суперництво, конфронтація [14];

- конфлікт - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії. У основі будь-якого конфлікту лежить ситуація [15];

Міжособистісний конфлікт виконує:

- деструктивну функцію - проявляється у негативних наслідках: неприязнь, емоційна напруженість, психічні травми, порушення правил поведінки, етичних і моральних норм. [1] Атрибутом такої взаємодії є агресія, ворожнеча, упередження, недовіра, обман, егоїзм [14];

- конструктивну функцію – вона полягає в подоланні труднощів, криз, затвердження позитивних норм спілкування. Конфлікт може сприяти запобіганню застою у відносинах, служити джерелом їх розвитку, на стадії конфліктної поведінки він може грати пізнавальну роль, виступати в якості практичної перевірки та корекції наявних у сторін навичок міжособистісного взаємодії;

- діагностична функція конфлікту пов'язана з розумінням його учасниками причин своєї поведінки, усвідомленням характерних для них і опонентів

стратегій міжособистісної взаємодії; крім того виявлення і усунення в ході конфлікту об'єктивних суперечностей, які існують між опонентами, сприяє стабілізації їх міжособистісних взаємодій. У міжособистісному взаємодії конструюється колектив. Сприймаючи іншу людину, ми наділяємо її своїми рисами і створюємо «узагальнений тип». Типізуючи своє оточення, індивід усвідомлює, що цим не вичерпується зміст особистості, тому виникає протиріччя – конфлікт.

У класичній роботі Георга Зіммеля "Конфлікт"[ 5] простежується головна думка: "Конфлікт - це форма соціалізації". Конфлікт в колективі неминучий, стимулює зміни, забезпечує динаміку, що дає поштовх розвитку колективу в кращу сторону.

У колективі, слідуючи думці Зіммеля, необхідна як гармонія, так і дисгармонія, як асоціація, так і дисоціація; і конфлікти всередині груп ні в якому разі не є виключно руйнівними чинниками. Освіта групи - це результат процесів обох виду. Конфлікт, так само як і співпраця, володіє соціальними функціями. Певний рівень конфлікту аж ніяк не обов'язково дисфункціональний, але є суттєвою складовою як процесу становлення групи, так і її стійкого існування [6]. Особистість, зливаючись з колективом, не втрачає себе. Навпаки, вона досягає в колективі вищого ступеня свідомості і вдосконалення. До основних механізмів, які забезпечують організацію ефективної міжособистісної взаємодії належать взаєморозуміння, координація та узгодження. Аналізуючи зміст міжособистісної взаємодії (спілкування і ставлення) на підприємствах, соціально – психологічні функції визначаються як постійні завдання, що виникають і вирішуються в постійній взаємодії з іншими людьми [10].

### **ВИСНОВКИ**

В контексті формування професійної культури медичних працівників-слухачів клінічної кафедри функції професійної культури зумовлені її специфікою й одночасно є ціннісним виявом: формування почуття моральної відповідальності; суворе дотримання усталеного позитивного стереотипу поведінки; вироблення моральної обґрунтованості службових взаємовідносин; готовність виконувати службовий обов'язок; вироблення культури професійних дій; недопущення професійної деформації; увага до будь-якого клієнта.

Професійна культура посідає особливе місце у структурі культури особистості, оскільки в процесі міжособистісної взаємодії культура особистості набуває свого всебічного й ефективного втілення.

Професійна культура медичного працівника – це високий рівень професійних знань, умінь, організаційних навичок, порядність, моральність, совість; головним принципом при прийнятті рішення має бути принцип «Не зашкодь». Отже, культура міжособистісної взаємодії призвана забезпечувати регулювання відносин, що виникають у процесі досягнення цілей організації та її співробітників, забезпечувати уміння зрозуміти ситуацію, вплинути на створення сприятливого соціально психологічного клімату в колективі, вивести на необхідний рівень виконання професійних функцій та забезпечити можливість подальшого самовдосконалення фахівця.

**Література**

1. Большакова А.Н. Социальная психология для менеджеров Текст.: учебное пособие / А.Н. Большакова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 352 с. - стр.104
2. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: [пер. с англ.]. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 368 с.
3. Ерасов Б.С. Социальная культурология: Учебник для студентов высших учебных заведений. — Издание третье, 1 доп. и перераб. - М.: Аспект Пресс, 2000. — 591 с.
5. Зиммель Г., Simmel G. Conflict. Trans. Wolff K. H. Glencoe. - Ill.: The Free Press, 1955.
6. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Пер. с англ. О. Назаровой; Подобщ. ред. Л. Г. Ионина. — Москва: Дом интеллектуальной книги: Идея-пресс, 2000. — 295 с. [электронный ресурс] <http://shkola.refdt.ru/>
7. Куницина В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение: учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2003. — 544 с.
8. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Валентина Володимирівна Москаленко. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 446 с.
9. Социология: учебник для вузов / А. И Кравченко, В. Ф. Анурин. - СПб.: Питер, 2003-432 с.
10. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) [монографія] / Коломінський Н. - К.: МАУП, 2000 — 286 с.
11. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. — Ульяновск: УлГТУ, 2007. - 127 с.
12. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство / Э. Х. Шейн. — пер. с англ. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
13. Чмут Т.К., Чайка Г.Л., Лукашевич М.П., Осечинська І.Б., Етика ділового спілкування: курс лекцій 2-ге видання, стереотипне. - К.: МАУП, 2003. - 203 с.
14. Соціологія і психологія: навч. посіб. / За ред. Ю.Ф. Пачковського. - К.: Каравела, 2009. — 760 с.
15. Скибицкий Э.Г., Скибицкая И.Ю. Основы делового общения: учебное пособие. - Новосибирск: НГАСУ, 2008. — 388 с.
16. Worldwide Conference on Cultural Policies. — 1982. [Электронный ресурс].

**Ю.И. Головченко, А.В. Клименко, М.А. Трищинская,  
О.Л. Копил, И.В. Бельская**

**Психологически-педагогические особенности формирования  
отношений в коллективе слушателей циклов «Интернатура по  
неврологии» и «Специализация по неврологии»**

**Национальная медицинская академия последипломного  
образования имени П. Л. Шупика**

**Резюме.** В работе рассмотрены теоретические подходы к проблеме культуры межличностного взаимодействия в коллективе слушателей циклов «Интернатура по неврологии» и «Специализация по неврологии». Понятие «культура межличностного взаимодействия» является сложным феноменом,

определение которого требует четкого представления о сущности таких его элементов как «культура» и «взаимодействие». Однако, в современной философской и психологической литературе нет однозначного определения выше указанных понятий. Каждое из них употребляется как в широком, так и в узком смысле, но отдельно друг от друга, а затем возникает многочисленное количество трактовок. Поскольку в данном исследовании рассматривается культура межличностного взаимодействия как составляющая профессиональной культуры, то возникает задача четкое определение каждого из элементов понятия «культура межличностного взаимодействия» в медицинском коллективе.

**Ключевые слова:** слушатели, циклы «Интернатура по неврологии», «Специализация по неврологии», проблема культуры, межличностное взаимодействие, нормы поведения, социальная – психологический климат, сотрудничество.

*Yu. I. Golovchenko, A.V. Klimenko, M.A. Trishchinskaya,  
O.L. Kopil, I. V. Belskaya*

**Psychological and Pedagogical Features of Attitude Formation  
Among the Participants in the Courses "Internship in Neurology"  
and "Specialization in Neurology"**

**Shupyk National Medical Academy of Postgraduate Education**

**Summary.** The paper focuses on the theoretical approaches to the problem of cultural interpersonal interaction among the participants in the courses "Internship in Neurology" and "Specialization in Neurology." The conception of "cultural interpersonal interaction" is a complex phenomenon, which requires a clear definition of the essence of such its elements as "culture" and "interaction". However, the contemporary philosophical and psychological references carry ambiguous connotations of the concepts mentioned above. Each of them is used both generally and properly, but apart, that leads to the scores of interpretations. As this study considers the cultural interpersonal interaction to be part of the professional culture, it is necessary to define each element of the concept of "cultural interpersonal interaction" in the medical personnel.

**Key words:** participants, courses "Internship in Neurology", "Specialization in Neurology," the problem of culture, interpersonal interaction, behaviours, social and psychological climate, cooperation.

**Відомості про авторів:**

**Головченко Юрій Іванович** – д.мед.н., професор, завідувач кафедри неврології №1 НМАПО імені П.Л.Шупика. Адреса: Київ, вул. Ризька,1, КМКЛ №9, тел.: (044) 440-10-44.

**Клименко Олександр Віталійович** – к.мед.н., доцент кафедри неврології №1, НМАПО імені П.Л.Шупика. Адреса: Київ, вул. Ризька,1, КМКЛ №9, тел.: (044) 440-10-44.

**Трищинська Марина Анатоліївна** – к.мед.н., доцент кафедри неврології №1, НМАПО імені П.Л.Шупика. Адреса: Київ, вул. Ризька,1, КМКЛ №9, тел.: (044) 440-10-44.

**Бельська Ірина Вікторівна** – аспірант кафедри неврології №1, НМАПО імені П.Л.Шупика. Адреса: Київ, вул. Ризька,1, КМКЛ №9, тел.: (044) 440-10-44.