

ВЗАИМОПОНИМАНИЕ ЛИЧНОСТЕЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

MUTUAL UNDERSTANDING OF PERSONALITIES IN ACTIVITY

В настоящей статье излагаются некоторые результаты исследования проблемы взаимопонимания личностей в производственной деятельности. Рассматриваются сущность, критерии, психологические предпосылки и условия достижения взаимопонимания личностей в ситуациях взаимодействия в деятельности.

Ключевые слова: личность, деятельность, действие, взаимодействие личностей, взаимная сосредоточенность, ощущение и восприятие лицами друг друга, взаимопонимание.

In this article some results of the research of problem of personalities mutual understanding in production activity are presented. The essence, criteria, psychological preconditions and prerequisites of achieving the personalities mutual understanding in situations of interaction in the activity are treated herein.

Keywords: personality, activity, action, interaction of personalities, mutual concentration, sensation and perception of individuals of each other, mutual understanding.

В современной психологии нет четкого представления о взаимопонимании личностей в деятельности. Взаимопонимание людей изучается преимущественно в общении. Ученые представляют взаимопонимание по-разному. Взаимопонимание рассматривается как понимание собеседниками высказываний, адресованных друг другу, как понимание языка друг друга, как результат согласования целей и применяемых ими постулатов общения, как понимание индивидами переносного смысла суждений, как включение новых знаний собеседниками в их прошлый опыт [1; 2; 3].

Большое значение в достижении взаимопонимания личностей в общении придается социально-психологической рефлексии, идентификации, эмпатии, атрибуции, стереотипизации и другим психическим механизмам [4]. Однако трудно представить себе, как люди, решающие задачи по производству продукта в организации, достигают взаимопонимания в ситуациях взаимодействия за счет эмпатии или атрибуции, либо других психических феноменов. До сих пор не ясно, какие процессы, протекающие в психике человека, ведут к пониманию им другого человека. На уровне функционирования психики индивидов проблема взаимопонимания не решена ни в педагогической психологии, ни в психоло-

гии труда, ни в психологии управления, ни в социальной психологии.

Вызывает недоумение тот факт, что ощущения, восприятие, память, представления, мышление, речь и другие психические познавательные процессы человека, которые обеспечивают ему понимание другого человека, по сути дела не исследуются. При изучении взаимопонимания людей в ситуациях общения не используется такое ключевое понятие, как «психический образ». По своей форме и содержанию психика человека образная и исследовать взаимопонимание людей в ситуациях общения или деятельности, игнорируя категорию «психический образ», представляется затруднительным.

Подводя краткий итог сказанному, можно отметить, что взаимопонимание как социально-психологическое явление исследуется преимущественно в контексте общения людей. Многие исследования, посвященные взаимопониманию личностей, выполненные психологами, таковыми по своему содержанию не являются. В них содержится анализ понятий, но не явления, которое данными понятиями обозначается. Кроме того, взаимопонимание личностей в трудовой деятельности экспериментально никем не изучалось, и оно требует специального психологического исследования.

В данной работе предпринята попытка исследовать взаимопонимание личностей в ситуациях взаимодействия в деятельности. Взаимопонимание представлено здесь как явление,

¹ Кандидат психологических наук, профессор, заведующий кафедрой практической психологии факультета психологии и педагогики НОУ ВПО «Российский новый университет».

как реальность, а понятия, слова используются для обозначения и выражения представлений об этой социально-психологической реальности.

Эмпирическое исследование взаимопонимания личностей в деятельности было проведено в 2012 году в трех цехах по производству оконных конструкций различных строительных компаний («Виктори», «Московские окна», «Добрые окна») города Москвы. Взаимопонимание изучалось на примере понимания специалистами стоящих задач, которые они уясняли в ситуациях взаимодействия с руководителями. В качестве методов исследования использовались наблюдение за деятельностью рабочих, бригадиров, мастеров и др., беседы с ними, опрос.

Как показали материалы исследования, посредством действий различных специалистов цеха, осуществляемых во времени (цех оконных конструкций строительной компании «Виктори», г. Москва), предмет труда (сырье) последовательно и поэтапно преобразуется в продукт, в оконные изделия. При этом продукт действий одного рабочего в дальнейшем становится предметом действий другого специалиста и так далее по всей цепочке взаимодействующих лиц, вплоть до производства конечного (общественного) продукта.

Было установлено, что по ходу деятельности у рабочих возникают многочисленные проблемы, которые они в одиночку решить не в состоянии. Среди них:

- поломка, выход из строя оборудования, инструментов и других средств деятельности;
- отсутствие у них необходимых для производства продукта материалов, приспособлений и механизмов;
- низкое качество сырья;
- отсутствие предметов труда (сырья, расходных материалов);
- несоответствие продуктов деятельности установленным стандартам;
- перебои в электроснабжении, отсутствие необходимых транспортных средств и т.д.

Указанные трудности приостанавливают деятельность людей на какое-то время, что негативно сказывается на производительности труда. В интересах возобновления производства продукта рабочие вынуждены взаимодействовать с начальником цеха, с другими специалистами, разрешая возникшие проблемы. Взаимодействие – это действия двух и более личностей по отношению друг к другу, обусловленные единством предмета, времени и места их деятельности [5; 6; 7; 8; 9].

Уровень сложности проблем определяется не только их объективными составляющими, но и психическими особенностями рабочих, их профессиональной компетентностью, способностями, чертами характера, мотивами, развитием волевых качеств и т.д. Вот почему объективно сравнительно простые трудности и задачи могут оцениваться конкретным человеком как сложные, требующие для их решения вмешательства других, более компетентных личностей, бригадира, заместителя или начальника цеха. К таким трудностям исследователем были отнесены следующие:

– невозможность следовать заданному ритму и темпу, ввиду несоответствия темперамента человека объективно существующей динамике деятельности в цехе;

– познавательные трудности, проявляющиеся в неспособности людей самостоятельно решать некоторые типы производственных задач;

– трудности, обусловленные низким уровнем профессиональной компетентности отдельных рабочих, недостаточными представлениями о деятельности;

– перцептивные трудности (низкая острота зрения, частичная потеря слуха и т.д.), возникающие при изучении человеком предметов труда непосредственно в деятельности;

– трудности, связанные с недостатком физической силы, выносливости и ловкости у человека при производстве продукта и т.д.

Тот или иной рабочий цеха может находиться в крайне утомленном, депрессивном состоянии, в состоянии стресса или болезни, создающими невозможность дальнейшего выполнения им своих функций. Всякую трудность человек познает и опознает в действии, то есть ощущает, воспринимает ее образ, запоминает, сравнивает с имеющимися представлениями о трудностях. В случае сходства актуального образа и представления – трудность опознается как обычная трудность. Человек ранее уже имел дело с такой же трудностью. Он знает, имеет представление о том, как ее преодолеть. В головном мозге индивида порождается привычный образ действия по преодолению трудности. В соответствии с образом он проявляет активность, то есть действует. Он вступает во взаимодействие с товарищами по работе, начальником и т.д., просит у них содействия и за счет их помощи решает возникающую проблему. Однако рабочий так должен выразить стоящую перед ним проблему или задачу, чтобы его поняли.

Следовательно, *взаимодействующие в деятельности люди должны понимать друг*

друга. В противном случае их деятельность невозможна. Значит, важнейшим социально-психологическим условием деятельности взаимодействующих лиц в цехе является взаимопонимание.

Следует отметить, что взаимодействующие в цехе лица представляют собственную деятельность и деятельность друг друга. В течение длительного времени они действуют совместно и знают в общем виде весь процесс производства общественного продукта. Они имеют опыт достижения взаимопонимания в труде. Однако всякий раз они решают новые задачи в изменившихся, других, условиях и в процессе их решения вынуждены вновь достигать взаимопонимания в деятельности.

Как было показано выше, по ходу деятельности в цехе люди решают производственные задачи. Начальник цеха, имея представление о задаче, стоящей перед организацией, стремится к тому, чтобы более или менее сходное представление об этой же задаче имел каждый рабочий. Только тогда подчиненные ему рабочие будут осуществлять деятельность, будут производить необходимый продукт. Только тогда они будут представлять будущие действия друг друга.

В ситуации взаимодействия в определенном месте и времени (при постановке и уяснении производственной задачи на очередной рабочий день) руководитель посредством действия выражает свое представление о задаче, стоящей перед организацией, а рабочие, в свою очередь, посредством ответных действий уясняют ее содержание. Каждый рабочий внимательно ощущает и воспринимает все предметные движения и операции, которые осуществляет руководитель, его речь, мимику, жесты. Под влиянием разнообразных движений руководителя у каждого действующего рабочего постепенно складывается психический образ задачи, который им запоминается, а затем сравнивается с имеющимися у него представлениями о задачах данного типа. В случае сходства этих двух образов актуальная задача опознается и понимается.

Это означает, что актуальная задача является аналогичной тем задачам по производству продукта, которые человек решал в прошлом. Он выполнял ранее действия по уяснению задачи и оценке условий ее решения, решению задачи, планированию действия по производству продукта и осуществлению этого действия. Он производил аналогичный продукт во взаимодействии с другими людьми в сходных условиях, в другое время и другом месте или в этом же месте. Следовательно, человек имеет представле-

ние о такой задаче, ее решении. Он может выразить свое представление о ней с помощью речи, мимики, жестов, предметных движений и т.д. Он может решить эту задачу, продемонстрировать действие по производству продукта, опираясь на образ действия. При этом решение задачи человеком понимается как процесс порождения этого образа в его головном мозге, как «психический перенос» образа действия с представляемой задачи на образ актуальной задачи.

Задача есть цель действия (действий), данная личности при определенных условиях. В его психике задача представлена в виде образа цели и образа взаимосвязанных условий ее достижения. Для рабочего цеха оконных конструкций это:

- образ продукта, который он должен произвести за смену;
- образ сырья, необходимого для производства продукта;
- образ станка, инструментов и других требуемых орудий труда;
- образ места и промежутка времени, необходимого для производства продукта;
- образ коллег по работе;
- образ своих собственных психических особенностей – необходимых компетентности, способностей, состояния и т.д. для решения производственной задачи.

Наличие в психике человека относительно полного образа задачи – важнейшее условие ее правильного решения.

По ходу взаимодействия руководитель нередко задает вопросы рабочим и по содержанию ответов на них удостоверяется в том, поняли его подчиненные задачу или нет. То же самое делают и рабочие в ситуациях взаимодействия друг с другом.

Кроме того, в дальнейшем каждый рабочий самостоятельно на своем рабочем месте исследует условия задачи, конкретизируя их. Он изучает техническую документацию, предметную обстановку – орудия и предметы труда. Выясняет количество и качество сырья, наличие инструментов, расходных материалов, проверяет работоспособность станка, состояние механизмов и приспособлений и т.д. При необходимости, в случае затруднения в исследовании условий задачи, а также при отсутствии хотя бы одного из условий, необходимого для производства продукта, он инициирует взаимодействие с руководителем вновь. За счет деятельности взаимодействующих лиц уясняются, уточняются, конкретизируются или создаются недостающие условия для решения задачи.

Осуществление всех этих действий в ситуациях взаимодействия с другими людьми и отдельно от них (но в объективно существующей системе взаимодействий в цехе) ведет к относительно полному пониманию на данный момент времени каждым отдельным человеком производственной задачи. У каждого из них складывается представление о предстоящей задаче, сходное с представлением об этой же задаче руководителя.

Более того, как показывает исследование, время от времени в процессе деятельности люди уточняют свои представления о деятельности (задачах, способах и условиях их решения и т.д.) вплоть до изготовления готового продукта. Динамично изменяющиеся условия деятельности, новые, сложные, необычные задачи вынуждают рабочих делать это чаще, чем обычно. Чаще, по сравнению со своими коллегами, взаимодействуют в производственной деятельности неопытные, молодые, вновь принятые на работу в цех специалисты.

Исследование показало, что затрудняются понять актуальную задачу те рабочие, которые не имеют представления о задачах данного типа. Это молодые, неопытные, начинающие специалисты, никогда не имевшие дело с такого рода задачами. В ситуации взаимодействия с руководителями они испытывают значительные затруднения при овладении представлениями о предстоящих действиях.

Различные отклонения в функционировании ощущений, восприятия, внимания, памяти, мышления и т.д. затрудняют или делают невозможным понимание личностью задачи, которую она уясняет в ситуации взаимодействия. Нарушения зрительных, слуховых и иных ощущений или восприятия в целом ведут к тому, что в психике человека не порождаются образы актуально воспринимаемых предметов. Ввиду этого он не может познать и опознать указанные предметы. Нарушения памяти делают невозможным запоминание и припоминание образов для их использования в мышлении. Неспособность человека сравнивать, анализировать, синтезировать, обобщать, классифицировать и т.д. образы является непреодолимым препятствием в познании и понимании им других людей.

Затрудняет понимание задачи незнание человеком профессионального сленга, используемого в ситуациях взаимодействия. Известно, что каждое произнесенное слово другим человеком порождает у индивида соответствующий образ предмета. Незнакомое слово (сочетание звуков) не способствует порождению образа, образованию у человека необходимого представления.

Отвлечение человека на какое-то время от своего действия также затрудняет понимание им партнера по взаимодействию. При отвлечении индивид прерывает свое действие. В этом случае у него складывается неполное, «разорванное» представление о предстоящей задаче. Чтобы понять задачу, овладеть полным представлением о ней, он вынужден инициировать повторное взаимодействие с руководителем или товарищами по работе, отвлекая их от своих действий. Рабочее время специалистов, как видно, тратится неэффективно. Производительность труда при этом снижается.

Затрудняет взаимопонимание специалистов в ситуациях взаимодействия незнание ими психических особенностей друг друга – представлений, способностей, привычек, характера и т.д. Для достижения взаимопонимания необходимо содействие сторон. Оно исключает недостаточное содействие или его имитацию или уклонение от содействия.

В мае 2012 г. исследователь опросил 172 рабочих и руководителей трех производственных организаций. Цель опроса – выявление основных причин, затрудняющих взаимопонимание специалистов в ситуациях взаимодействия по изготовлению общественного продукта. В интересах повышения достоверности полученных данных кроме опроса проводились индивидуальные беседы с участниками производственной деятельности. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Причины, затрудняющие понимание человеком человека в ситуациях взаимодействия в производственной деятельности

№ п/п	Причины, затрудняющие взаимопонимание взаимодействующих лиц в производственных организациях	Общее число опрошенных лиц	Число лиц, назвавших данную причину	В процентном отношении
1.	Сложность, новизна, необычность решаемых производственных задач в цехе	172	106	62%
2.	Производство продукта в условиях дефицита времени	172	58	34%
3.	Профессиональная некомпетентность человека	172	134	80%

4.	Использование человеком непонятных слов	172	160	93%
5.	Чрезмерно высокий темп речи партнера по взаимодействию	172	46	27%
6.	Отвлечение человека на какое-то время от взаимодействия	172	140	81%
7.	Речевые нарушения у человека	172	24	13%
8.	Слабость зрения, слуха у человека	172	34	20%
9.	Отсутствие возможности уточнить представления о предмете у партнера по взаимодействию	172	102	60%
10.	Внешние помехи (шум, вибрация и т.д.)	172	144	84%
11.	Опосредованное взаимодействие	172	98	53%
12.	Нечеткость выражения представлений о предмете с помощью речи, мимики, жестов, предметных движений	172	146	85%
13.	Отсутствие знаний у человека о нормах, правилах, порядке взаимодействия по решению производственных задач в данной организации	172	62	36%
14.	Конфликтные отношения с человеком	172	134	78%
15.	Небольшой опыт работы человека в данной организации	172	118	67%
16.	Нежелание понять партнера по взаимодействию	172	102	60%

Как видно из таблицы, основными причинами, затрудняющими понимание людьми друг друга в производственной деятельности, являются: профессиональная некомпетентность, использование непонятных слов, неумение логично, последовательно, доступно выражать представления о предмете, конфликтные отношения, внешние помехи. Затрудняют взаимопонимание сторон сложность, необычность, новизна решаемых задач, нежелание понять друг друга, опосредованное взаимодействие. Указанные в та-

блице данные подтверждены результатами индивидуальных бесед, проведенными исследователем с каждым специалистом.

В процессе констатирующих экспериментов в цехе оконных конструкций строительной компании «Виктори» в 2010–2012 гг. были выявлены некоторые зависимости:

а) преднамеренное сокращение промежутка времени, необходимого на постановку и уяснение задачи в ситуации взаимодействия, ведет к недопониманию частью рабочих отдельных элементов задачи. Многие из них не успевают воспринять, осмыслить, запомнить, представить задачи в полном объеме и потому ставят перед руководителем дополнительные вопросы, уточняя свои представления;

б) употребление начальником цеха профессионального сленга при постановке задач рабочим, еще не овладевшим системой соответствующих понятий, вызывает непонимание ими даже самых простых задач, поскольку незнакомое слово не порождает адекватного образа;

в) отсутствие представлений о деятельности у молодых рабочих затрудняет возникновение у них психических образов актуальной задачи. Они, как правило, не представляют стоящую задачу, не понимают ее и, следовательно, не могут выразить ее с помощью психических орудий;

г) отвлечение на какое-то время одного из партнеров от действия, которое он совершает в ситуации взаимодействия, ведет к тому, что в его психике порождается неполный образ задачи, которую он уясняет. Ввиду этого он не представляет задачу в полном объеме.

Взаимопонимание – это такое явление, при котором достигается определенное сходство представлений у взаимодействующих лиц о совместной деятельности на данный момент времени, в данном месте. Взаимопонимание сторон предполагает согласованность их действий. Однако объективным критерием взаимопонимания личностей является производство ими продукта, соответствующего установленным стандартам.

Материалы исследования свидетельствуют о том, что глубокие, полные, правильные, системные представления человека о деятельности в цехе являются важнейшей предпосылкой понимания им других людей в ситуациях взаимодействия. Представления – это психические образы прошлой деятельности индивида, хранящиеся в его памяти и используемые им всякий раз при решении новой задачи по производству продукта. Это представления о задачах, способах их решения, действиях по производству продук-

та коллег по работе т.д. Представления личности – высшие. В них содержатся звуковые образы слов, характеризующих деятельность, все ее элементы – это действия, движения, орудия, предметы и т.д. Человек может выражать свои представления с помощью речи, мимики, жестов, рисунков, действий и т.д. Именно потому, что его представления – высшие.

Наличие представлений дает возможность человеку успешно познавать и опознавать окружающие предметы, людей, задачи, которые ставятся ему в тот или иной период времени. Внимательное восприятие индивидом предмета в определенном месте и времени ведет к порождению в его головном мозге психического образа этого предмета. В его памяти имеются образы разных предметов, в том числе и данного или подобного предмета. Индивид припоминает эти образы, возникают представления. В дальнейшем он сравнивает образ актуально воспринимаемого предмета с представлениями. И в случае сходства актуального образа с представлением о предмете предмет опознается. Человек опознает предмет потому, что имеет о нем представление. Так он опознает людей, ситуации, задачи и т.д. в повседневной жизни. Указанные процессы протекают в психике человека мгновенно, на основе мыслительных, мнемонических и иных навыков. Таким образом, представления человека о деятельности является важнейшим фактором достижения взаимопонимания с коллегами по работе в ситуациях взаимодействия с ними. Кроме того, представления индивида помогают познавать ему окружающих лиц.

Чем больше разнообразных представлений у индивида о людях, о проявлениях их свойств и качеств, тем более успешно он будет познавать их. Представления – это своеобразные эталоны, с которыми человек сравнивает образы воспринимаемых «тут и теперь» людей, выявляя сходство и различия. Он познает других лиц, используя свои представления. Для того чтобы познать темперамент своего коллеги, рабочий должен иметь представление о людях с холерическим, флегматическим и др. типами темперамента. Для того чтобы познать такие черты характера своего собеседника, как агрессивность, замкнутость и т.д., человек должен иметь представление о людях, проявляющих данные черты.

Таким образом, взаимопонимание или отсутствие его характерно для каждой конкретной ситуации взаимодействия, разворачивающейся в определенном месте и во времени. Ситуация взаимодействия – это частный случай объективно существующего взаимодействия в деятельно-

сти специалистов цеха. Каждая ситуация взаимодействия включает в себя:

- личностей, осуществляющих действия по отношению друг к другу;
- место и время;
- социально-психологические явления, порождаемые взаимодействием.

Одним из таких явлений, разумеется, является взаимопонимание, которое достигается участниками деятельности.

Как показало исследование, в повседневной жизни личности на эмпирическом уровне решают социально-психологические задачи, связанные с достижением взаимопонимания. Однако при решении задач такого рода они нередко действуют психологически неграмотно, допускают ошибки. В ситуациях взаимодействия люди часто отвлекаются на посторонние дела, своевременно не уточняют свои представления о будущих действиях, не всегда уведомляют друг друга об изменившихся условиях работы, проявляют несдержанность, горячность, торопливость и т.д. Отсутствие взаимопонимания или иллюзия взаимопонимания, недопонимание людьми друг друга ведут к приостановке деятельности, к дополнительным взаимодействиям или к браку в продукте.

В цехе оконных конструкций С.К. «Виктори» рабочие и руководители успешно решали задачи по достижению взаимопонимания в конкретных ситуациях взаимодействия. Как правило, они решали эту задачу теми способами, которыми они овладели в процессе социально-психологического обучения:

- проявляли внимание к собственным действиям, ощущали и воспринимали друг друга;
- располагались на расстоянии, способствующем ощущению и восприятию друг друга;
- исключали разнообразные помехи, препятствующие ощущению и восприятию друг друга;
- выражали представления друг другу о предмете (стоящей задаче, способе ее решения, затруднении в деятельности и т.д.) с помощью мимики, жестов, речи, а главное – движений с предметом;
- стремились выражать свои представления о предмете четко, определенно, логично, последовательно;
- использовали доступные друг другу термины (понятия) для выражения своих представлений о предмете взаимодействия;
- давали друг другу возможность уточнять представления о предмете деятельности;
- осуществляли действия в оптимальном для себя темпе;

- взаимодействовали непосредственно;
- выражали уважение друг к другу;
- действовали в течение необходимого для взаимопонимания времени и т.д.

Экспериментальное исследование, проведенное в цехах по производству оконных конструкций строительных компаний «Виктори», «Московские окна», «Добрые окна» в 2010 г., позволило выявить и обосновать *психологические предпосылки и социально-психологические условия* достижения взаимопонимания личностями в ситуациях непосредственного взаимодействия в деятельности по производству продукта. Психологические предпосылки – это психические особенности личности, способствующие достижению взаимопонимания с другими людьми. Социально-психологические условия – это явления, которые порождаются за счет решения личностями задачи по достижению взаимопонимания в ситуациях взаимодействия.

1. Психологические предпосылки:

- профессиональная компетентность и подготовленность личностей к взаимодействию;
- наличие у них профессиональных способностей;
- высокий уровень функционирования в деятельности психических познавательных процессов – ощущений, восприятия, памяти, мышления, речи и т.д.
- умение людей четко выражать свои представления о задачах, способах их решения с помощью речи, мимики, жестов, предметных движений.

Указанными особенностями каждый конкретный рабочий может обладать или не обладать в достаточной степени. Наличие их способствует достижению взаимопонимания с коллегами по работе; отсутствие их; недостаточная выраженность их, затрудняют, препятствуют этому. Предпосылки предопределяют понимание рабочим других рабочих, но не определяют в полной мере. Чтобы достичь взаимопонимания в конкретной ситуации, рабочие должны обоюдно решить задачу по созданию благоприятных условий для этого. Другими словами, индивиды должны осуществлять по отношению друг к другу понятные обоим действия. Они должны действовать обоюдно сосредоточенно, не отвлекаясь от своих действий, непосредственно ощущать и воспринимать друг друга, четко и доступно выражать друг другу представления о предмете, взаимодействовать в оптимальном темпе и т.д.

2. Социально-психологические условия достижения взаимопонимания людьми в ситуациях взаимодействия:

- взаимное внимание или взаимная сосредоточенность;
- непосредственное ощущение и восприятие друг друга;
- стремление индивидов к взаимному содействию, сотрудничеству [10];
- оптимальный темп действий сторон;
- четкость, определенность, последовательность, доступность выражения друг другу представлений о предмете;
- наличие возможности у личностей уточнять друг у друга представления о деятельности;
- использование взаимодействующими лицами единой системы знаков и единой системы понятий;
- обоюдное стремление индивидов понять друг друга.

Для достижения взаимопонимания личности должны располагать необходимым временем.

Значимым фактором взаимопонимания людей в деятельности является *деловое общение*. Как показало исследование, рабочие цеха общаются преимущественно вне рабочего времени – до и после работы, в перерывах, а иногда во время деятельности, выполняя привычные действия. Однако взаимопонимание, которое люди достигают в общении, способствует и облегчает понимание ими друг друга в деятельности.

Как показало исследование, взаимопонимание людей обусловлено сходными социально-историческими условиями их жизни, а именно:

- видами деятельности, которые они все преимущественно выполняют (учебная, покупательская, страховая, социально-бытовая и т.д.);
- временем и пространством, в котором они живут;
- предметами, которыми они пользуются в деятельности и в быту;
- организациями (семейные, воспитательные, образовательные, производственные и т.д.), в которых протекает их деятельность;
- экономическими, политическими, правовыми и т.д. условиями, в которых они живут;
- нормами и правилами, которые регулируют их взаимодействие и общение;
- культурой, традициями, языком.

Сходные социально-культурные условия жизни людей способствуют образованию и развитию у них сходных представлений об окружающей действительности, сходных взглядов, интересов и т.д. Представители одной социальной общности легче придут к взаимопониманию, по

сравнению с людьми разных, например, национальностей, не знающих ни культуры, ни традиций, ни языка друг друга.

Таким образом, взаимопонимание – это такое явление, при котором, достигается определенное сходство представлений о деятельности у взаимодействующих лиц на данном этапе ее выполнения – «тут и теперь». Изменяющиеся условия вынуждают ее участников время от времени уточнять свои представления о деятельности, вплоть до производства ими общественно-го продукта в соответствии с производственным заданием. Осуществляя изменения в своих действиях в тот или иной момент времени, начальник или любой другой специалист цеха должен своевременно уведомлять об этом своих партнеров. Он должен в очередной раз вступить с ними во взаимодействие. Благодаря этому люди уточняют свои представления о деятельности в соответствии с изменившимися условиями.

Взаимодействующие лица в цехе по ходу деятельности должны четко следовать ранее достигнутым договоренностям, сообщая установленным нормам и правилам. Указанное обстоятельство дает возможность им предвидеть действия друг друга в разных ситуациях во времени и пространстве, что также способствует их взаимопониманию. Высшим критерием взаимопонимания личностей в деятельности является производство ими продукта, соответствующего установленным стандартам.

Взаимопонимания люди достигают в конкретной ситуации взаимодействия. В ситуации взаимодействия они решают соответствующую социально-психологическую задачу – понять действия друг друга. Для ее решения они должны обладать социально-психологической компетентностью. Развитие такой компетентности у людей – важнейшая задача практического психолога.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 376 с.
2. Знаков В.В. Понимание в познании и общении. – Самара : СамГПУ, 2000. – 188 с.
3. Крысько В.Г. Социальная психология : учеб. для студ. высш. учеб. заведений. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 448 с.
4. Станкин М.И. Психология общения : курс лекций. – 2-е изд., испр. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО МОДЭК, 2003. – 336 с.
5. Азарнов Н.Н. Социальная психология военного управления. – М. : ВВИА, 2000. – 199 с.
6. Азарнов Н.Н. К проблеме взаимодействия в социальной психологии // Вестник Гуманитарного университета. – Екатеринбург : Изд-во Гуманитарного ун-та, серия «Психология», 2002. – С. 147–150.
7. Давыдов Г.А. Социальная и военная психология. – М. : ВПА, 1988. – С. 68.
8. Давыдов Г.А. Методологические проблемы психологии. – Голицино : Голицинский военный институт федеральной пограничной службы Российской Федерации. – М., 2003.
9. Давыдов Г.А. О развитии взаимопонимания преподавателей и курсантов // Актуальные проблемы педагогики и психологии высшей школы / под ред. А.В. Барабанщикова. – М. : ВПА, 1980. – С. 170–184.
10. Каширин В.П. Психология профессионального межличностного общения // Психология и педагогика / под общ. ред. В.А. Сластёнина, В.П. Каширина. – М., 2013. – С. 481–482.