

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(18)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2008

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Кривобороденко Г. П., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Поляков О. М., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, проф., Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Джинчарадзе Н. Г., д-р філос. наук, проф., Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Охременко О. Р., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., канд. юрид. наук

М43 Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2008. — Вип. 2(18). — 372 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-923-9

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник "Наукові праці МАУП" зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України "Наукові праці МАУП" визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-966-608-923-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2008
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008

Ангелін Г. Д., Глушаков С. В. Сутність та особливості розвитку глобальних інтеграційних процесів	133
---	-----

Ташков Нако, Сафонова-Кравченко А. С. Основні теоретичні підходи до з'ясування феномена економічної інтеграції	138
---	-----

Масалковська Л. Сучасні проблеми моделі ринку страхових послуг у Македонії.....	146
--	-----

Дамиров Я. Иностранные инвестиции как фактор развития страны (на примере Азербайджана и Украины).....	151
--	-----

Шепель О. Г. Реформування системи установ соціального захисту населення в Миколаївській області та необхідність підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників соціальної сфери	158
---	-----

Годлевский Ю. Г. Управление формированием роста профессиональной компетенции персонала в предпринимательских организациях.....	163
--	-----

Осипенков В. С. Структурирование интереса как методологическая основа его моделирования	170
---	-----

Губаль Л. М. Управління персоналом як стратегічна функція і фактор конкурентоспроможності організації.....	177
---	-----

Матковський А. В., Захожай В. Б., Захожай К. В. Статистичне оцінювання ефективності структурної політики щодо формування доходів місцевих бюджетів України.....	182
---	-----

Давиденко А. П. Роль інформаційного ринку в економічній системі держави.....	188
---	-----

Захожай В. Б., Головач Н. А., Захожай О. А. Статистичне оцінювання економічної привабливості (на прикладі інвестиційної привабливості)	195
--	-----

Захожай В. Б., Головач Н. А., Казак О. О. Статистичне оцінювання і прогнозування ринку банківських послуг.....	199
---	-----

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ 205

Карнаух А. А. Процес політичної соціалізації студентської молоді як об'єкт політологічного аналізу.....	205
--	-----

Чайка Н. Г., Кваша Є. В. Соціальні проблеми молоді як основні завдання державної молодіжної політики	210
---	-----

Морозова О. О. Теоретичні аспекти дослідження політичної культури	214
--	-----

Юсеф Н. Н. Специфіка і цінності релігії та політичної культури мусульманських і немусульманських країн	218
--	-----

Погорелова І. С. Американсько-українські відносини у 90-ті роки ХХ століття: політичний аспект	223
--	-----

Храмов О. В. Политическая культура молодежи как условие развития политической системы Украины	230
--	-----

Назем Дауд Регионально-международный аспект курдской проблемы	233
--	-----

Ткач В. Ф. Тероризм і релігійний екстремізм як форма ісламського політичного процесу (на прикладі Центральної Азії)	237
---	-----

Українська О. В. Реформа системи шкільної освіти в контексті політичної спеціалізації в арабських країнах	241
--	-----

Охонько Т. О. Вплив популярної культури на формування політичної культури молоді в сучасній Україні.....	248
---	-----

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 253

Цибух Л. М. Дослідження взаємозв'язку стилю мислення і типу особистості студентів-психологів	253
---	-----

Гусєв А. І. До питання побудови експериментальної моделі вимірювання феномена толерантності до невизначеності.....	257
--	-----

Мельничук О. Б., Чепорнюк Є. Г. Вплив паттернів поведінки на професійну мотивацію студентів-психологів.....	263
--	-----

Кравченко І. М., Білоус А. О. Характеристика виявлених у державних службовців головних детермінант української ментальності.....	269
--	-----

Кваша О. Р. Соціально-психологічні особливості рівнів відповідальності студентів — майбутніх учителів	275
---	-----

Калуцька О. В. Особливості соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти	280
---	-----

Проценко О. В. Деякі аспекти підготовки майбутніх учителів до формування громадянської позиції учнів	286
---	-----

Садова М. А. Потенціал самореалізації особистості як предмет психологічного дослідження: методологічні аспекти	291
Літвак К. А. Психічні процеси у ході засвоєння іноземної мови	295
ЮРИДИЧНІ НАУКИ	301
Шашкова-Журавель І. О. Характеристика міжнародно-правових аспектів захисту праці найвразливіших категорій осіб	301
Моршнєв Є. І. До проблеми правового забезпечення виконавчого провадження	306
Низенко Е. І. Організаційно-методичні особливості підготовки в юридичних навчальних закладах фахівців з безпеки підприємництва	312
Белов С. Н. Создание международно-правовой структуры расчетов в международных экономических организациях	319
Кісілевич-Чорнойван О. М. Міжнародне інформаційне право: основні категорії	323
Яковлева В. В. Проблема соціального призначення держави: історико-правовий аспект.....	331
Мартинюк В. О. Види державного контролю на ринку цінних паперів України	336
Маринич Л. В. Проблеми нормування робочого часу: історико-правовий аспект.....	342
Раджабов О. Ш. Наукові концепції щодо захисту прав дитини	346
Озель В. І. Звичаєве право і закон у регулюванні шлюбно-сімейних правовідносин на українській території у складі Російської імперії (XIX — початок XX ст.)	354
Кулик К. Г. Поняття доказів у цивільному процесі.....	359
Токар Б. М. Динаміка концепції забезпечення зобов'язань у вітчизняному цивільному праві.....	364
Відомості про авторів	368

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВИЩОГО НЕДЕРЖАВНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 2(18), с. 280–285

Розкрито поняття соціально-психологічного клімату колективу. Встановлено залежність ефективності роботи вищого недержавного закладу освіти від сформованості соціально-психологічного клімату.

Людина живе, розвивається і діє в групі. Під впливом колективу відбувається становлення особистості: складається її спрямованість, формуються суспільна активність, воля, створюються умови для саморегуляції та розвитку здібностей особистості.

На сучасному етапі розвитку суспільства певної актуальності набуло питання про соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Це, у свою чергу, стало можливим завдяки розвитку, який визначило для себе наше суспільство. Раніше це питання або ігнорувалось, або йому приділялась виключно формальна увага. Цей аспект повноцінного функціонування колективу як єдиного організму “висів у повітрі”, що спричиняло загрозу здоров’ю суспільства в цілому.

Сьогодні став явним зв’язок між станом соціально-психологічного клімату та ефективністю сумісної діяльності його членів. І природно те, що оптимальне управління діяльністю та кліматом в будь-якому колективі потребує спеціальних знань та вмінь з боку керівництва. Саме з цієї причини питання про діяльність менеджера щодо формування сприятливого соціально-психологічного колективного клімату в організації як важливої складової управлінської діяльності настільки актуальне та популярне сьогодні.

Розуміючи важливість і складність цього питання управлінської діяльності, для цієї статті було обрано один з найважливіших аспектів управлінської діяльності, який завдяки своїй актуальності набув сьогодні великої популярності та широко досліджується.

Основну увагу було приділено вивченню та оптимізації соціально-психологічного клімату

в колективі департаменту забезпечення роботи приймальної комісії недержавного вищого навчального закладу.

Проблема створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах залишається однією з найменш розроблених у наш час, незважаючи на значну кількість розробок і публікацій на цю тему. У вітчизняній науці дотепер немає єдиного чіткого підходу до розглядуваної теми й місця в рамках менеджменту персоналу. Особливе місце у практиці управління займають проблеми, пов’язані з вивченням і врахуванням соціально-психологічних відносин, що виявляються в конкретному колективі. І хоча соціально-психологічні відносини відбивають локально-специфічні процеси, що відбуваються в безпосередньому соціальному оточенні особистості і не є визначальними для функціонування колективу, вони, як переконливо свідчать дослідження соціологів і психологів, справляють достатньо істотний вплив на результативність та якість спільної діяльності, характер взаємостосунків людей, трудову і суспільну активність, соціально-психологічний клімат.

Клімат у будь-якому колективі може бути сприятливим і несприятливим, нейтральним, може позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Соціально-психологічний клімат — це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який справляє значний вплив на взаємини людей, їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища [3].

Поняття “клімат” дуже містке. Воно охоплює не тільки психологію колективу, а й всі інші

умови, впливаючи на стан людини, у тому числі особливості організації праці, матеріально-речові умови. Серед них важливе місце займають психологічні складові: настрій людей, їх взаємини, згуртованість. Вони і є підґрунтям психологічного клімату [5].

Існує кілька визначень поняття “соціально-психологічний клімат”. Так, Є. Кузьмін вважає, що поняття психологічного клімату відбиває характер взаємостосунків людей, домінуючий тон суспільного настрою, рівень управління, умови та особливості праці й відпочинку в конкретному колективі [2].

Б. Ломов включає до поняття “психологічний клімат” систему міжособистісних стосунків, психологічних за природою (симпатія, антипатія, дружба); психологічні механізми взаємодій між людьми (наслідування, співчуття, сприяння); систему взаємних вимог, загальний настрій, загальний стиль спільної трудової діяльності, а також інтелектуальну, емоційну та вольову єдність колективу [4].

В. Шепель одним з перших спробував розкрити зміст поняття “соціально-психологічний клімат” як емоційне забарвлення психологічних зв’язків членів колективу, що виникає на основі їхньої близькості, симпатії, схожості характерів, інтересів і нахилів. Він також виокремив у цьому понятті три “кліматичні зони” [9]:

- 1) *соціальний клімат* — визначається тим, наскільки на конкретному підприємстві високе усвідомлення працівниками загальних цілей і завдань, наскільки тут гарантоване дотримання всіх конституційних прав працівників як громадян;
- 2) *моральний клімат* — визначається загальноприйнятими в колективі моральними цінностями;
- 3) *психологічний клімат* — неофіційна атмосфера, створення між працівниками, які перебувають у безпосередньому контакті один з одним. Отже, психологічний клімат — це мікроклімат, зона дії якого значно локальніша від морального і соціального.

Зазначимо, що структура соціально-психологічного клімату багаторівнева і багатоаспектна. Не існує однакових уявлень про соціально-психологічний клімат з погляду підходів до його вивчення. Варто відзначити, що найправильнішою тактикою для вирішення цього питання є максимальна конкретизація умов і факторів, що опосередковують динаміку психологічного клімату; вивчення реальних проблем у життєдіяль-

ності кожного окремого колективу й на цій основі формування конкретних завдань щодо його вивчення.

Будь-який керівник вболіває за те, щоб загальний настрій підпорядкованого йому колективу був завжди позитивним. Але для того, щоб зрозуміти, який сьогодні мікроклімат, який настрій групи є переважаючим, керівник повинен не тільки відчувати, чи все добре у колективі, а й мати чітке уявлення про основні риси сприятливого психологічного клімату.

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі [7]:

- 1) довіра та висока вимогливість членів групи один до одного;
- 2) доброзичливість і ділова критика;
- 3) вільне висловлювання власної думки при розгляді питань, які стосуються всього колективу;
- 4) відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих та визнання за ними права приймати значущі для всієї групи рішення;
- 5) достатня інформованість членів колективу про його завдання і стан справ;
- 6) задоволеність кожного члена своєю належністю до колективу;
- 7) високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, коли викликається фрустрація у будь-кого з членів колективу;
- 8) прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів.

Наведені ознаки є суб’єктивними стосовно конкретного колективу.

Об’єктивні ознаки сприятливого психологічного клімату в колективі:

- 1) високі результати діяльності;
- 2) низька плинність кадрів;
- 3) висока трудова дисципліна;
- 4) відсутність напруженості та конфліктності в колективі.

Зрозуміло, що кожен колектив має своє, неповторне обличчя, а наведені вище ознаки є майже універсальні для будь-якого колективу, атмосфера якого розцінюється як позитивна. І закономірно те, що на ці ознаки впливає низка факторів, від яких, власне, і залежить якість соціально-психологічного клімату в колективі.

Всі види взаємостосунків можна згрупувати таким чином:

- 1) *суспільні відносини* — за їх допомогою розкривається соціальний зміст етичних, правових, економічних і політичних стосунків

- конкретних людей у конкретних колективах;
- 2) *міжособистісні стосунки* — за їх допомогою розкриваються соціально-психологічні форми, в яких існують та реалізуються суспільні відносини у процесі спілкування й спільної діяльності людей. Характер міжособистісних стосунків значною мірою визначається умовами і функціями колективної діяльності на роботі, у сім'ї, в побуті;
- 3) *особливості організаційної взаємодії* — під час вирішення функціонально-технологічних завдань вони реалізуються у статусно-рольовій системі стосунків і взаємозв'язків. Статусно-рольові стосунки офіційно закріплюються в адміністративно-посадовій структурі організації нормативним регулюванням санкцій і форм контролю за їх діями та вчинками. Вони пов'язані з ієрархією адміністративних прав та обов'язків співробітників. Рольові міжособистісні стосунки в колективах бувають офіційні і неофіційні. Неофіційні (чи неформальні) виникають доволі спонтанно, практично не залежать від адміністративно нормованих умов і складаються на основі індивідуальних переваг. Важливим є питання співвідношення офіційних і неофіційних відносин. З огляду на це, існує два правила: 1) якщо офіційно нормована структура стосунків не охоплює всього розмаїття виробничих ситуацій, коли потрібні оперативне узгодження і координація діяльності, то позитивні (неформальні) міжособистісні стосунки дають змогу компенсувати недоліки адміністративно-організаційної структури виробничих зв'язків; 2) позитивні неофіційні міжособистісні стосунки як елементи структури соціально-психологічного клімату можуть сприятливо впливати на виробничі стосунки, тобто соціально-психологічний клімат колективу значною мірою зумовлений емоційністю життєдіяльності та визначається пануючими моральними й естетичними еталонами людського спілкування і взаємодії, внаслідок чого він виходить за рамки виробничих стосунків, нормативно включаючи їх до своєї структури;
- 4) *колективні взаємостосунки* — відображають соціально-психологічну єдність членів колективу, спільність їхніх поглядів, соціальних цінностей, психологічну близькість. Вони створюються на основі згурто-

ваності, взаємодопомоги, співробітництва. Такі стосунки стимулюють спілкування людей і сприяють розвитку комунікативних якостей, відображаючи активність психологічних взаємозв'язків членів колективу, відвертість та щирість під час спілкування. Недостатньо виявлена комунікативна активність пов'язана із нерішучістю, мовчазністю, замкнутістю, що зазвичай породжує феномени пліток, чуток, недомовок, негативних стереотипів в оцінках себе та інших людей.

Кожен з членів колективу виробляє відповідні соціально-психологічному клімату стиль, оцінку діяльності, ставлення до праці.

Суть кожної людини бачиться лише у зв'язках з іншими людьми та реалізується через форми колективної взаємодії, через процеси спілкування. Через взаємостосунки людина усвідомлює свою суспільну цінність. Отже, самооцінка тут є груповим ефектом, однією із форм вияву соціально-психологічного клімату. Оцінка свого становища у системі суспільних відносин та особистих зв'язків породжує відчуття більшого чи меншого вдоволення собою та іншими. Переживання взаємостосунків відбивається на настроях, викликає поліпшення чи погіршення психологічного самопочуття людини. Шляхом наслідування, зараження, навіювання, переконання різні настрої у колективі поширюються на всіх людей і, знову відбиваючись в їхній свідомості, створюють психологічне тло колективного життя. Психологічне самопочуття та настрої, характеризуючи психічний стан людей, свідчать про якість соціально-психологічного клімату в колективі. Самооцінка, самопочуття і настрої — це соціально-психологічні явища, цілісна реакція на вплив мікросередовища та всього комплексу умов діяльності людини у колективі. Вони є суб'єктивними формами вияву соціально-психологічного клімату [6].

Будь-яка людина, навіть через свою присутність у соціальній групі, а тим паче виконуючи спільну роботу, чинить вплив на численні сфери життя колективу, у тому числі на соціально-психологічний клімат. Люди справляють позитивний або негативний вплив на самопочуття оточуючих залежно від їх соціально-психологічних та індивідуально-психологічних рис. До соціально-психологічних рис особистості, що мають позитивний вплив на формування соціально-психологічного клімату, належать принциповість, відповідальність, дисциплінованість, активність у міжосо-

бистісних та міжгрупових стосунках, товариськість, культура поведінки, тактовність.

Негативно впливають на клімат в колективі люди непослідовні, самолюбиві, нетактовні та ін. На самопочуття людей і через нього на загальний клімат колективу впливають особливості психічних процесів (інтелектуальних, емоційних, вольових), а також темпераменту й характеру членів колективу. Крім того, важливу роль відіграє підготовка людини до праці, тобто її знання, вміння та навички. Висока професійна компетентність людини викликає повагу, вона може слугувати прикладом для інших працівників й цим сприяти зростанню їхньої майстерності [8].

Н. Л. Коломінський розробив схему, яка відображає основні джерела, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів [3].

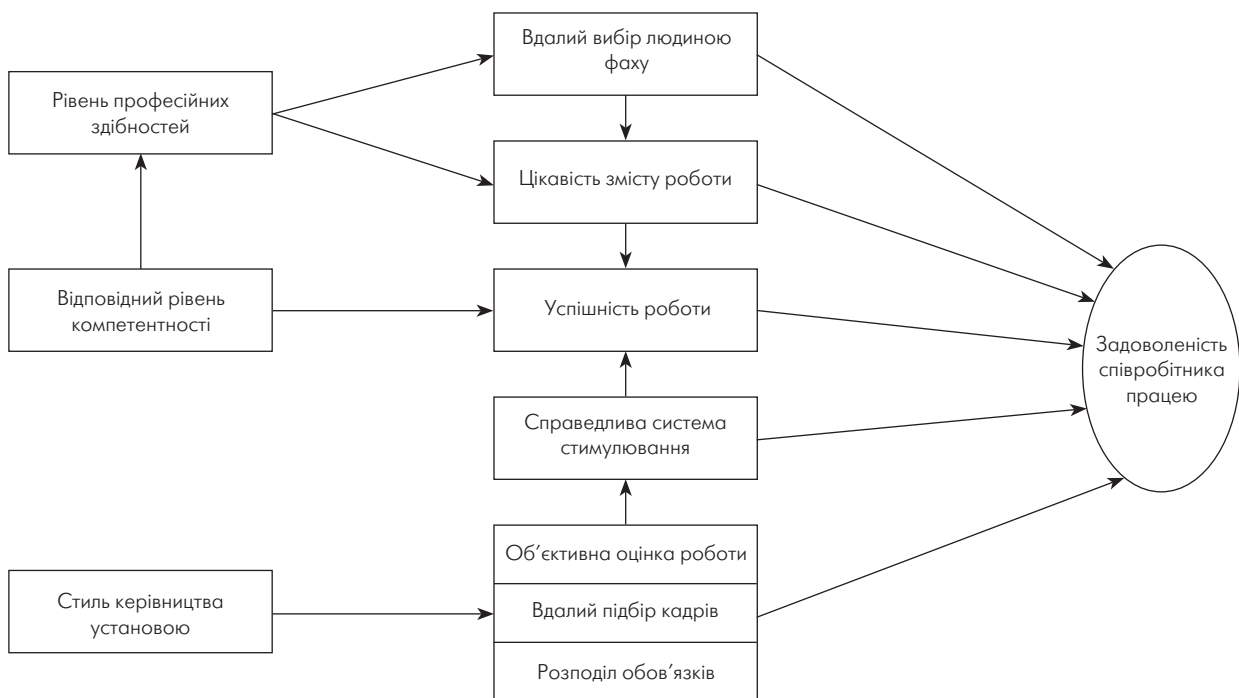
Як бачимо з цієї схеми, велику роль відіграють цікавість роботи саме для виконувача, успішність його роботи і справедлива оцінка результатів праці. Природно, що згадані вище компоненти теж зазнають впливу: з одного боку, від керівника, який вдало підбирає кадри, розподіляє обов'язки та визначає навантаженість виконавців. З іншого боку, задоволеність працею залежить від кожного члена колективу, а саме від відповідності здібностей, знань та вмінь обраній спеціальності, посаді [1].

Керівник, який шукає оптимальні шляхи організації колективної діяльності, повинен во-

лодіти необхідною інформацією і бути достатньо поінформованим про ті соціально-психологічні процеси та умови, в яких протікає трудова діяльність. Тому важливу роль в оптимізації соціально-психологічного клімату може відігравати психолог. Він разом з керівником вчиняє дії, що сприяють самоактуалізації та творчому розвитку кожного члена колективу.

У своїй роботі керівник постійно має враховувати:

- характер залежності та відносини між підлеглими і керівниками;
- соціально-психологічний клімат і міжособистісні стосунки, що виникають у процесі праці;
- інформаційно-комунікативний та інтелектуальний обмін між різними ланками єдиного виробничого циклу;
- рівень володіння навичками управління процесу, розв'язання конфліктів, що виникають;
- суспільну думку, мотиви, установки, відносини, які активізують діяльність колективу, а також стимулюють творчі сили кожної людини у конкретному виробничому середовищі;
- міжособистісні стосунки, конфлікти;
- активніше мобілізувати в кожному працівнику ініціативу, впевненість у собі, відповідальність;



- підтримувати конструктивні взаємовідносини з керівниками різного рівня, та підлеглими.

Міжособистісні стосунки в колективі департаменту дуже важливі як для керівника, так і для співробітників. Вони впливають на формування мікроклімату в колективі. Наведемо специфічні чинники, що впливають на соціально-психологічний клімат у колективі департаменту:

- висока професійна компетентність;
- глибоке знання справи;
- постійне професійне зростання співробітників;
- позитивні індивідуальні та психологічні риси працівників;
- достатньо високий рівень організації праці;
- професійний підбір кадрів;
- висока згуртованість колективу;
- вдале керівництво;
- відсутність конфліктів;
- мала плинність кадрів;
- однорідність вікова, освітня, соціальна;
- командний дух.

Слід додати, що до основних суб'єктивних факторів сприятливого соціально-психологічного клімату в департаменті забезпечення роботи приймальної комісії недержавного вищого навчального закладу належать:

- довіра і висока вимогливість членів колективу один до одного;
- доброзичливість і ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу, відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення;
- достатня інформованість членів колективу про основні завдання колективу і про стан їх виконання;
- задоволення працівників роботою та належністю до колективу; створення в колективі умов для активної професійної діяльності працівників, їхньої самореалізації та саморозвитку;
- взаємоспівчуття та взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом;
- уболювання за "честь" колективу, бажання зробити посильний внесок в його подальший розвиток.

Соціально-психологічний клімат колективу є продуктом всієї системи соціальних відносин суспільства, тенденцій сучасного науково-технічного прогресу і специфічного мікросередовища того чи іншого колективу. Глибокі соціальні і соціально-психологічні корені клімату будь-якого колективу впливають на багатогранну життєдіяльність нашого суспільства і є істотною передумовою розвитку духовної атмосфери. Це пояснюється кількома обставинами:

- зв'язок соціально-психологічного клімату колективу з усіма формами носить досить складний, багаторазово опосередкований, характер, у тому числі структурою внутрішньокolleктивних відносин;
- як соціальний, так і науково-технічний прогрес супроводжується досить різноманітними і достатньо суперечливими за характером соціально-психологічними наслідками.

Останнє пов'язано зі зростанням складності, темпу, ритму, а звідси і психологічного напруження праці. У зв'язку з цим постійно зростає рівень вимог до вивчення соціально-психологічного клімату в колективі, його формування та оптимізації.



Література

1. Как добиться успеха: практические советы деловым людям / Под общ. ред. В. Е. Хруцкого. — М.: Политиздат, 1991. — 427 с.
2. Коллектив. Личность. Общение: Словарь соц.-психол. понятий / Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. — Л.: Лениздат, 1987. — 143 с.
3. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 179 с.
4. Ломов Б. Ф. Общение как проблема общей психологии // Методологические проблемы социальной психологии. — М.: Наука, 1975. — С. 124–135с.
5. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. — К.: МАУП, 1997. — 104 с.
6. Мельник Л. П. Психология управления. — К., 1999. — 171 с.
7. Практическая психология для менеджеров. — М.: Информ.-издат. дом "Филинь", 1996. — 368 с.
8. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: МАУП, 1998. — 269 с.
9. Шепель В. М. Управленческая психология. — М., 1974. — 415 с.
10. Щёкин Г. В. Как эффективно управлять людьми. — К.: МАУП, 1999. — 399 с.

Встановлено, що соціально-психологічний клімат колективу — це стійкий психологічний настрій, який справляє значний вплив на взаєностосунки людей, їхнє ставлення до праці. Висвітлено залежність ефективності праці колективу вищого недержавного навчального закладу від сформованості соціально психологічного клімату.

Определено, что социально-психологический климат коллектива — это стойкий психологический настрой, который осуществляет значительное влияние на взаимоотношения людей, их отношение к труду. Показана зависимость эффективности работы коллектива высшего негосударственного учебного заведения от сформировавшегося социально-психологического климата.

It is defined, that social psychological atmosphere in a group — is a certain, constant psychological mood, which realizes considerable influence on the relations between the people, their attitude to the labor. It was demonstrated the dependence of efficiency of the work of a group of the Highest educational institution on completed formation of a social psychological atmosphere.

Надійшла 3 березня 2008 р.