МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

Матеріали Другого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора
Наума Львовича Коломінського
м. Київ, МАУП, 19 лютого 2008 р.

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

ББК 88.5я43
К 61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

Відповідальний редактор за випуск В. М. Чирков
(видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”)

К 61 Коломінські читання: Матеріали Другого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ, МАУП, 19 лют. 2008 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.), О. Л. Туриніна (відп. ред.). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 504 с.: іл. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-985-7

У пропонованому збірнику публікуються статті науковців, в яких досліджується широке коло проблем соціальної психології, психології управління та організаційної психології.

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

ББК 88.5я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ISBN 978-966-608-985-7

Калашник А. В.
Проблемы изучения
потребности в самопознании
у студентов..... 133

Барвінський А. О., Лядова О. М.
Шкільний вчитель
як творчий працівник: проблеми
відбору і підготовки
до майбутньої професії 140

Лукашова С. В.
Самоактуализация и
профессиональное развитие
личности во взрослом возрасте 147

Голубева Г. Ф.
Психологическая служба
в российской и зарубежной
высшей школе: проблемы
и перспективы 153

Розділ 2. ТЕОРЕТИКО-
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ
ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ..... 159

Покровская С. Е., Мялик Н. П.
Теоретический анализ проблемы
профессиональной идентичности
и профессиональной ментальности
будущего специалиста 160

Кудикіна Н. В.
Формування відповідальності
у професійному становленні
майбутнього кваліфікованого
робітника 167

Волянюк Н. Ю.
Систематизація психологічних
підходів щодо періодизації
професійного становлення
суб'єкта діяльності..... 174

Калуцька О. В.
Соціально-психологічний клімат
у трудовому колективі вищого
недержавного закладу освіти 184

Зайчикова Т. В.
Соціально-психологічні
детермінанти синдрому
"професійного вигоряння"
у вчителів 191

Булах І. С.
Особливості впровадження
провідних положень особистісно
орієнтованого підходу
в процесі теоретичної
підготовки майбутніх психологів 200

Редзюк І. В.
Соціально-психологічні умови
оптимізації навчання
іншомовного спілкування
студентів вузів
немовних спеціальностей 208

Грись А. М.
Діагностика соціальної
ідентичності дезадаптованих
підлітків 215

Льовочкіна А. М.
Принципи і методи формування
професійної компетентності
майбутніх психологів
(на прикладі вивчення
екологічної психології) 225

Дембицька Н. М.
Особливості почуття власності
київських студентів 232

Приходько Ю. О., Кобильнік Л. М.
Психологічні особливості
усвідомлення процесу
самоактуалізації особистості
майбутніми психологами 239

Зубіашвілі І. К.
Соціалізуюча функція грошей 246

Бахов І. С.
Мнемічна діяльність студентів
як об'єкт впливу на навчальний
процес з іноземної мови 255

Літвак К. А.
Психологія організації раннього
навчання іноземній мові 259

Чернявська В. В.
Психологічні особливості кар'єрних
орієнтацій студентів різних
спеціальностей 266

Хартман О. Ю.
Роль особистісних рис практичного
психолога у процесі формування
батьківської відповідальності 270

О. В. КАЛУЦЬКА
докторант
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ВИЩОГО НЕДЕРЖАВНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Коломінські читання — II, 2008, *184–190*

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. В колективі і під його впливом відбувається становлення особистості — складається її спрямованість, формуються суспільна активність, воля, створюються умови для саморегуляції та розвитку здібностей.

На сучасному етапі розвитку суспільства певної актуальності набуло питання про соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Це, у свою чергу, стало можливим завдяки напряму розвитку, який визначило для себе наше суспільство. Раніше це питання або ігнорувалося, або йому приділялася лише формальна увага. Цей аспект повноцінного функціонування колективу як єдиного організму "висів у повітрі", що викликало занепокоєння за здоров'я всього суспільства.

Сьогодні став явним зв'язок між станом соціально-психологічного клімату та ефективністю спільної діяльності його членів. І природно те, що оптимальне управління діяльністю та кліматом у будь-якому колективі потребує спеціальних знань і 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.

Проблема створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах залишається однією з найменш розроблених на сьогодні, незважаючи на значну кількість розробок і публікацій з цієї теми. У вітчизняній науці дотепер немає єдиного чіткого підходу до цієї 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, справ-

© О. В. Калуцька, 2008

ляють істотний вплив на результативність та якість спільної діяльності, на характер взаємовідносин людей, трудову і суспільну активність, соціально-психологічний клімат.

Клімат у 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 складають основу психологічного клімату [5].

Існує декілька визначень поняття "соціально-психологічний клімат". Так, Є. С. Кузьмін вважає, що поняття психологічного клімату відображає характер взаємин людей, домінуючий тон суспільного настрою, рівень управління, умови та особливості праці й відпочинку у конкретному колективі [2].

Б. Ф. Ломов включає до поняття "психологічний клімат" систему міжособистісних стосунків, психологічних за природою (симпатія, антипатія, дружба); психологічні механізми взаємодії людей (наслідування, співчуття, сприяння); систему взаємних вимог, загальний настрій, загальний стиль спільної трудової діяльності, інтелектуальну, емоційну, вольову єдність колективу [4].

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

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

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 життєдіяльності 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, яка якість мікроклімату, який

настрій групи є переважаючим, керівник повинен не тільки відчувати, чи все добре в його колективі, а й мати доцільне 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 та ділова критика;
3) вільне висловлювання власної думки при розгляді питань, що стосуються всього колективу;
4) відсутність тиску на підлеглих з боку керівництва та визнання за ними права приймати значущі для всієї групи рішення;
5) достатня інформованість членів колективу про його завдання і стан справ;
6) задоволеність належністю до колективу;
7) високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, що викликає фрустрацію у будь-кого з членів колективу;
8) прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів.

Відзначимо, що 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, конфліктності в колективі.

Зрозуміло, що кожен колектив має своє, неповторне обличчя, але 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.

Усі види взаємостосунків можна згрупувати таким чином [10]:

1) суспільні відносини — за їх допомогою розкривається соціальний зміст етичних, правових, економічних і політичних відносин 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, які під час вирішення функціонально-технологічних завдань 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 діями та вчинками працівників. Вони пов'язані з ієрархією адміністративних прав та обов'язків співробітників. Рольові міжособистісні стосунки в колективах бувають офіційні та неофіційні. Неофіційні (чи неформальні) стосунки виникають доволі спонтанно, практично не залежать від адміністративно нормованих умов і формуються на основі індивідуальних переваг. Важливим є питання про спів-

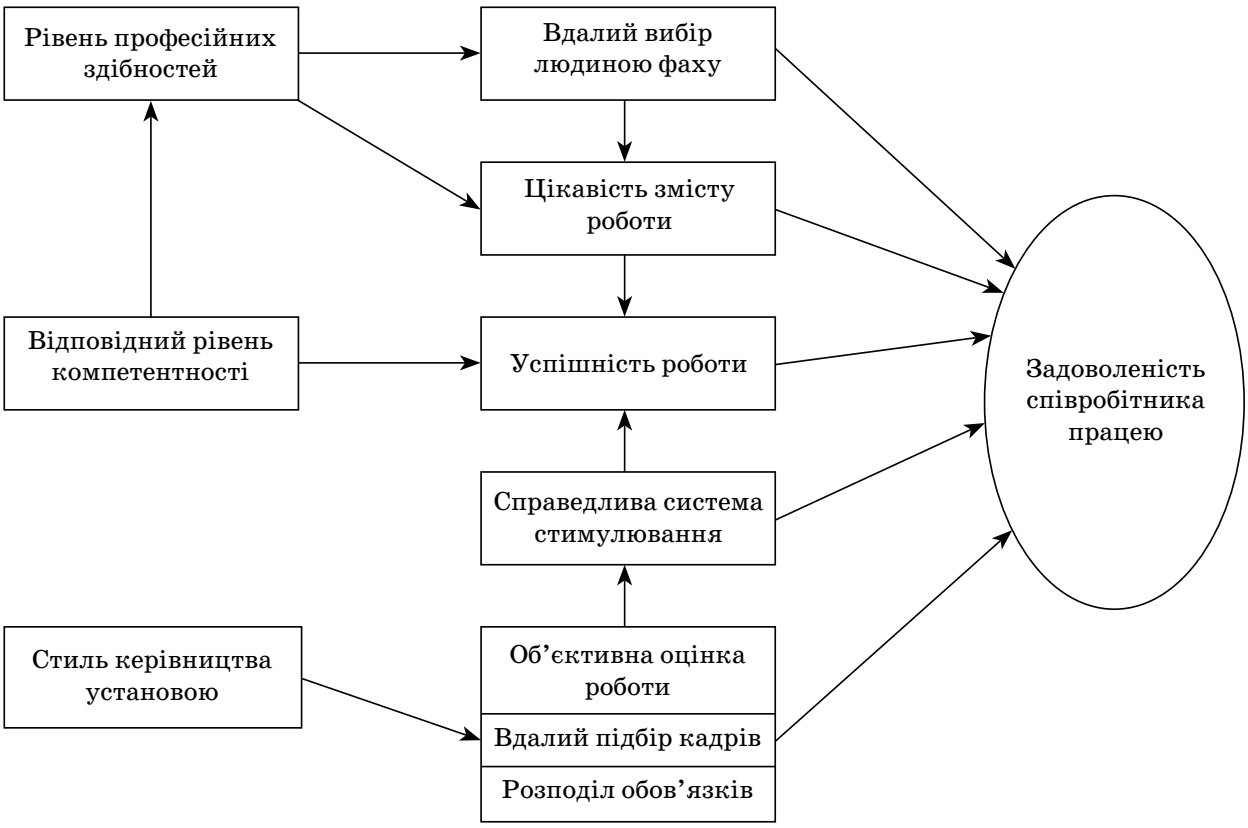
відношення офіційних і неофіційних відносин. Наприклад, існує два правила: а) якщо офіційно нормована структура стосунків не охоплює всього розмаїття виробничих ситуацій, коли потрібно оперативне узгодження і координація діяльності, то позитивні (неформальні) міжособистісні стосунки дають змогу компенсувати недоліки адміністративно-організаційної структури виробничих зв'язків; б) 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, а внаслідок цього виходить за рамки виробничих стосунків, нормативно включаючи їх до своєї структури;

4) колективні взаємостосунки, які відображають соціально-психологічну єдність членів колективу, спільність їхніх поглядів, соціальних цінностей, психологічну близькість. Вони створюються на основі згуртованості, взаємодопомоги, співробітництва. Такі стосунки стимулюють спілкування людей та сприяють розвитку комунікативних якостей, що відбивають активність психологічних взаємозв'язків членів колективу, відвертість та щирість під час спілкування. Недостатність у виявах комунікативної активності пов'язана з 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 слугує показником групового ефекту, вона є 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, вторинно відбиваючись в їхній свідомості, створюють психологічне тло колективного життя. Психологічне самопочуття та настрій, характеризуючи психічний стан людей, свідчать про якість соціально-психологічного клімату у колективі. Самооцінка, самопочуття і настрій — це соціально-психологічні явища, цілісна реакція на вплив мікросередовища й усього 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, справляє вплив на численні сфери



життя колективу, у тому числі на соціально-психологічний клімат. Окремий працівник чинить позитивний або негативний вплив на самопочуття своїх колег залежно від їхніх 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 міжособистісних та міжгрупових стосунках, товариськість, культура поведінки, тактовність.

Негативний вплив на клімат чинять люди непослідовні, самолюбиві, нетактовні та ін. На самопочуття людей і через нього на загальний клімат колективу справляють вплив особливості психічних процесів (інтелектуальних, емоційних, вольових), а також темпераменту й характеру членів колективу. Окрім 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 й цим сприяти зростанню майстерності тих людей, що працюють з нею [8].

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

Як бачимо з цієї схеми, велику роль відіграє цікавість роботи саме для виконавця, від цього залежать успішність його роботи та справедлива оцінка результатів праці. Природно, що згадані вище компоненти й самі зазнають впливу: з одного боку, від керівника завдяки таким рисам стилю керівництва, як вдалий підбір кадрів, розподіл обов'язків та завантаженість 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 прагне до пошуку оптимальних шляхів організації колективної діяльності, повинен володіти необхідною інформацією і бути достатньо поінформованим про 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 здійснює дії, які сприяють самоактуалізації та творчому розвитку кожного члена колективу.

Керівник має враховувати такі аспекти діяльності свого колективу:

- характер залежності та відносин між підлеглими і керівниками;
- соціально-психологічний клімат і міжособистісні відносини, які виникають у процесі праці;
- інформаційно-комунікативний та інтелектуальний обмін між різними ланками єдиного виробничого циклу;
- володіння навичками управління процесом, розв'язання конфліктів, що виникають;
- суспільна думка, мотиви, установки, відносини, які активізують діяльність колективів, стимулюють творчі сили кожного працівника у конкретному виробничому середовищі;
- створення умов, які б сприяли підвищенню ініціативи, впевненості у собі, відповідальності членів колективу;
- підтримання конструктивних відносин з керівниками різного рівня та підлеглими.

Відзначимо, що міжособистісні стосунки в колективі департаменту є дуже важливими як для керівника, так і для співробітників, оскільки вони впливають на формування мікроклімату в колективі. На соціально-психологічний клімат в колективі департаменту впливають такі специфічні чинники:

- 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;
- низька плинність кадрів;
- однорідність вікова, освітня, соціальна;
- командний дух.

До основних суб'єктивних показників сприятливого соціально-психологічного клімату в департаменті забезпечення роботи приймальної комісії недержавного вищого навчального закладу також належать: довіра та 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 поінформованість членів колективу про основні завдання колективу і стан їх виконання; задоволеність 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; уболівання за "честь" колективу, бажання зробити посильний внесок в його подальший розвиток.

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. 124–135.
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 / Отв. ред. М. К. Тутушкина. — М.: Информ.-издат. дом "Филинъ", 1996.— 368 с.
8. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Прикгична 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 стосунки між людьми, 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 существенно влияет на взаимоотношения людей, их отношение к труду. Показана зависимость эффективности работы коллектива высшего негосударственного учебного заведения от формирования 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 labour. 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.