МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

Матеріали Першого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора
Наума Львовича Коломінського
м. Київ, МАУП, 28 березня 2007 р.

Київ 2007

ББК 88.5я43
К61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Коломінська І. А., канд. пед. наук, доц. — заступник головного редактора
Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

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

К61 Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2007. — 372 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-824-9

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

ISBN 978-966-608-824-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

Сингаївська І. В.
Психологічні резерви вдосконалення управлінської діяльності в освіті (до розвитку ідей Н. Л. Коломінського) 113

Винославська О. В.
Соціально-психологічний клімат кафедри вищого технічного навчального закладу 118

Сусська О. О.
Психологічні детермінанти впливу інформаційного простору на формування молодої особистості 126

Москальова А. С.
Про роль психологічної культури у розвитку особистості керівника закладу освіти 135

Соловієнко В. О.
Психологічні основи структурного підходу до моделювання управлінської діяльності керівника 140

Філь О. А.
Розвиток конкурентоспроможності управлінської команди бізнес-організації 144

Мілютіна К. Л.
Сучасне психолого-організаційне консультування з проблем професійної адаптації 149

Хомич Г. О.
Психологічні особливості впливу депривуючої ситуації на особистість підлітка 153

Пасічняк Р. Ф.
Соціально-психологічні особливості становлення професійної ідентичності фахівця 157

Мельничук О. Б.
Особливості професійного виховання студентів-психологів 162

Сидоренко Т. В.
Соціально-психологічні основи інноваційної спрямованості виконання управлінських функцій менеджера освіти 167

Штомпель Г. О.
Стиль координування й чинники професійного зростання педагога в системі післядипломної освіти 174

Федосова А. Л.
Роль социально-психологического тренинга в преодолении коммуникативных барьеров в организации 182

Вакуліч Т. М.
Психологічні чинники запобігання інтернет-залежності підлітків 193

Ясінська Н. В.
Особливості розвитку професійної самосвідомості майбутніх юристів у процесі професійної підготовки 199

Москальов М. В.
Про необхідність підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації 205

Бахов І. С.
Психологічні особливості розвитку мнемічної діяльності студентів у процесі навчання англійської мови 209

Брюховецька О. В.
Особливості стилів управління керівників загальноосвітніх навчальних закладів 217

Прасол Д. В.
Місце прогнозування у структурі діяльності менеджера освіти 222

Король О. Ф.
Соціально-психологічний аналіз професійної системи цінностей співробітників (на прикладі організацій промислової сфери і державних установ) 226

Шопша О. Л.
Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі театру як проблема психологічної теорії та практики 234

Пенскі В. М.
Становлення моральної свідомості в підлітковому та юнацькому віці (на матеріалах крос-культурного дослідження) 240

О. Л. ШОПША
д-р філософії в галузі психології,
доцент кафедри загальної та практичної психології
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ТЕАТРУ ЯК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Коломінські читання — I, 2007, ***234–239***

Аналізується поняття соціально-психологічного клімату колективу, досліджуються показники і чинники соціально-психологічного клімату у вітчизняній психології, соціально-психологічні особливості праці в театрі, розглядається проблема формування соціально-психологічного клімату в театрі.

Театр як такий перевірений майже трьохтисячолітньою практикою, з часів, коли на схилах Афінського Акрополю виник театр Діоніса. Вже тоді театральне мистецтво було поставлене на службу психічному здоров'ю людини, актор був піднесений на одну з вищих соціальних сходинок — його праця оплачувалася не нижче, ніж служба військового начальника, настільки високо цінилося духовне здоров'я. Театр вважався інститутом психологічної практики, який охоплював велику аудиторію, де поєднувалися унікальність способу оздоровлення, корекції психіки за допомогою співчуття адекватним життєвим ситуаціям. З державної скарбниці виділяли так звані "театральні гроші" для малозабезпечених громадян, щоб вони могли відвідувати вистави, які приносили не тільки естетичну насолоду, а й мали глибокий психологічний вплив [7].

Театральне мистецтво у XX ст. набуло серйозних змін. Основу нововведень склали праці К. С. Станіславського і М. А. Чехова, в яких, поміж мистецьких завдань, вирішувалися складні психологічні проблеми. Ю. Г. Кліменко, вивчаючи систему Станіславського, дійшов висновку, що великий режисер поклав в її основу психологію. Тобто театр, який раніше виконував функцію психолога і психотерапевта інтуїтивно, тепер свідомо мав формувати психологічну тканину вистав. Не випадково театр порівнювали із храмом. У храм людина йде за зціленням душі, яке відбувається через покаяння, усвідомлення, глибоке хвилювання того, що людина зробила. Момент покаяння також властивий театру, вважає Ю. Г. Кліменко. Глядач впізнає в негативних героях свої слабкі риси, а "знайшовши мужність оцінити себе негативно, знаходить сили для того, щоб звіль-

© О. Л. Шопша, 2007

нитися від негативного героя в собі самому" [7].

Розмірковуючи над призначенням театру, Й. Хейзінг казав, що "тільки драма, завдяки своїй незмінній властивості бути дією, зберігає міцний зв'язок із грою". Гра, як дія, що поєднує місце, час і смисл, зумовлює той ігровий простір, який супроводжується підйомом і напруженням на тлі відчуженості, ілюзії й таємничості видовища, яке переходить у радість і розрядку. Зацікавленість до вистави зумовлюється не стільки жанром твору, скільки вмінням драматурга й режисера залучити глядача до процесу со-творчості, співпереживання. Якщо ця мета досягнута, то під час театральної дії дистрес трансформується в еустрес. Таким чином, у театрі вирішується проблема "психологічної реабілітації особистості, де катарсис був заключною фазою дії механізмів психологічного захисту фрустрованої особистості" [7].

У кожній театральній виставі закладена тенденція психотерапевтичного впливу, а об'єктом уваги є особистість актора й глядача; рівноцінно й незалежно вони існують у соціумі і вільно об'єднуються в бінарній нерівності взаємозалежної системи "актор — глядач", у якій одна особистість набуває статусу професіонала, а інша — естетичного "споживача" його професії.

До специфіки акторської типології належать такі характеристики [1]:

1) людська цінність художника — така художня індивідуальність, такі властивості розуму й характеру, які дають право на зацікавленість глядача;
2) здібність до перевтілення — дуже розвинуті почуття правди й віри, вміння так захопитися вимислом, що сценічний характер образу, новий у кожній ролі, здається глядачу ніби характером самого актора;
3) сценічна привабливість (не лише позитивна, а й негативна) — такі психофізіологічні якості актора, які примушують глядача інтуїтивно зацікавитися особистістю, характером актора;
4) заразливість та переконливість — така природна здібність до розкриття свого внутрішнього світу, яка допомагає актору під час гри постійно підтримувати інтерес глядача й віру в те, що він робить, чим він живе й чим схвильований;
5) сила почуттів та емоційна рухливість — таке сприйняття натури й такі властивості темпераменту, які дають змогу швидко переключатися від одного внутрішнього стану до іншого, а емоції проявляти з потрібною інтенсивністю;
6) сценічні зовнішні дані, які дають можливість виявляти різні сценічні характери.

Отже, професія артиста театру, за Е. О. Клімовим, належить до системи "людина — художній образ", де предметом праці є художній образ, знаряддям праці — особистість актора, зміст ролі — його зовнішність, голос, в оперному театрі — вокальні дані співаків, а у артистів балету — психофізіологічна рухлива обдарованість. Специфіка професії артиста полягає також у подвійності результатів його праці. З одного боку результатом праці артиста є створений ним художній образ, що відповідає ролі. А з іншого боку, результатом його праці є сприйнятий глядачем і "переосмислений" його особистістю художній образ. У цьому якраз виявляється соціально-психологічний аспект взаємодії артиста й глядача, а опосередковано — діалогу актора із глядачами.

Але вистава здійснюється не однією особистістю (якщо це не театр одного актора), а групою артистів, тобто соціальною групою, колективом, що створений для виконання позитивної для суспільства мети щодо духовного, морального розвитку людей, задоволення їхніх естетичних потреб. Кожному колективу притаманний певний психологічний настрій, соціально-психологічний клімат.

У зарубіжній соціальній психології соціально-психологічний клімат розглядають як "організаційний клімат", пов'язаний із домінуючими в організаціях цінностями, установками і стилем керівництва.

Значущість соціально-психологічного клімату у сфері культури ми розглядаємо з точки зору його впливу як на успішність управлінської діяльності, так і на самопочуття кожного працівника, а також на успішність творчої діяльності колективу в цілому й окремих його членів.

Аналіз соціально-психологічної літератури, праць із психології управління показує, що всі автори визнають велику роль соціально-психологічного клімату в житті організації, управлінні нею, у життєдіяльності кожної особистості.

К. Платонов визначає соціально-психологічний клімат так: соціально-психологічний клімат (як властивість групи) є одним із компонентів внутрішньої структури групи, визначається міжособистісними відношеннями в ній, які утворюють настрій групи і від яких залежить ступінь активності у досягненні цілей [6].

А. Лутошкін вважає, що "психологічний клімат колективу — це загальний емоційний настрій, в якому поєднуються настрій людини, її душевні хвилювання, стосунки людей поміж собою, ставлення до роботи та навколишніх подій. Головним, що утворює психологічний клімат, є емоційний стан, або настрій колективу. Настрій — це результат усіх подій, які відбуваються навколо людини, які відображаються в його почуттях, стосунках, хвилюваннях" [4].

Так. Б. Паригін стверджує, що соціально-психологічний клімат є "одним з вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства", та розглядає його в аспекті реалізації функції зворотного зв'язку. На думку автора, значущість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що від нього залежить внесок, який робить кожний індивід у діяльність, у характер її спрямованості та ефективність [5].

О. Анісімов розглядає соціально-психологічний клімат як соціально-психологічний феномен, що відображає рівень комфортності у спільній діяльності, у груповій взаємодії. "Якщо комфортність пов'язана з індивідуальною оцінкою умов існування у групі, то умови цього існування розглядаються як груповий "клімат", тобто особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися у групі" [2].

Соціально-психологічний клімат є значущим чинником, що впливає на всю управлінську діяльність на вироблення і прийняття управлінських рішень, організацію їх виконання, облік і контроль.

Так, у модель чинників, що впливають на якість управлінських рішень, Г. Я. Брянський та А. І. Іванов вводять соціально-психологічний клімат як чинник здійснення цього рішення. Н. Л. Коломінський здійснив аналіз значущості психологічного клімату на всіх етапах управління. У процесі вироблення рішення соціально-психологічний клімат впливає на нього прямо, коли рішення розроб-

ляється колегіально, або опосередковано. На етапі організації соціально-психологічний клімат є значущим у корекційно-регулюючому компоненті, коли керівник доводить мету й завдання до колективу й кожного виконавця, у комунікативному компоненті, який передбачає налагодження сприятливих з точки зору мети управління міжособистісних взаємин і спілкування, сприятливого соціально-психологічному клімату, а також у мотиваційному компоненті управління, коли наявність або відсутність здорового соціально-психологічного клімату є відповідно джерелом позитивної мотивації до професійного вдосконалення або її зниження чи відсутності. Соціально-психологічний клімат є також значущим чинником на етапі контролюючої діяльності керівника, у здійсненні порівняльно-оцінного компонента його роботи. Тут він є особливо важливим як джерело соціального контролю, соціальних санкцій, відображення громадської думки колективу [5].

Врахування соціально-психологічного клімату колективу керівником, здійснення активних дій керівника й психолога щодо створення сприятливого творчого соціально-психологічного клімату є життєво важливим напрямом діяльності керівника, адже це необхідно не тільки задля оптимізації управлінської праці, а найголовніше — для надання позитивного впливу на персонал як умови самоактуалізації, саморозвитку кожної особистості.

Отже, соціально-психологічний клімат будь-якої організації породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього середовища: речей, предметів, явищ природи. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, житті людини.

Технічний прогрес суспільства супроводжується інтенсифікацією та ускладненням психічної діяльності окремої людини. Цим зумовлена більша напруженість нервової системи, що, у свою чергу, може негативно впливати на взаємини між людьми. Персоніфікація особистості, тобто потреба у самовизначенні, сприяє зростанню рівня домагань кожної людини, почуття власної гідності, що, у свою чергу, впливає на сумісність людей, на характер їхніх взаємин. Особливо відчутним стало зростання самосвідомості кожної людини в нашій країні внаслідок подій, які в суспільстві назвали “помаранчевою революцією”. Адже український народ, кожний громадянин України відчув свою значущість, вагомість свого впливу на політичне життя країни. Вплив ринкової економіки на спосіб життя нашого народу відбивається на стосунках людей, сприяючи зростанню матеріальних потреб, прагматизації ставлення до оточуючих. Усе це не може не позначитись на формуванні морально-психологічного клімату в будь-якому колективі.

Необхідно зазначити, що всі чинники макросередовища частіше діють опосередковано — через чинники, що зумовлюють певну морально-психологічну атмосферу у конкретному колективі. Поряд із цими чинниками слід також зазначити серед зовнішніх, але досить стабільно діючих такі, які ми умовно назвали професійно-психологічними [3]. Йдеться про відносно високий рівень самооцінки працівників сфери культури — про професійну звичку всіх артистів театру чути у свій адрес тільки позитивні відгуки та несприйняття зауважень у свій бік. Що ж до професійної спе-

цифіки праці у музичному театрі, то тут продуктивним є з'ясування того, як серед артистів театру можна реалізувати емоційні потенціали колективу, зумовлені тенденціями сучасного способу життя.

Серед різноманітних чинників, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричиняти міжособистісні стосунки в колективі. При цьому має значення не стільки характер стосунків, скільки задоволеність ними кожного працівника.

Але взаємини людей не обмежуються тільки роботою, змістом професійних ролей. Вони зумовлені симпатіями та антипатіями один до одного. Такі стосунки називаються у соціальній психології особистими. За своїм положенням у структурі особистих стосунків люди можуть займати, умовно кажучи, статуси "зірок" — найбільш популярних: "популярних" (тих, яким надають перевагу): мало популярних — "занедбаних"; "ізольованих". Окрім таких, за змістом міжособистісних ролей, людина може бути лідером (емоційний, інтелектуальний, діловий), "скептиком", "оптимістом" тощо.

Психологу важливо враховувати, що сприятливий соціально-психологічний клімат містить наступні компоненти:

- задоволеність працівників змістом праці;
- задоволеність діловим, офіційним становищем особистості в колективі, тобто тим, яку посаду вона займає;
- задоволеність працівників неофіційним становищем у колективі в системі симпатій, антипатій, своєю міжособистісною роллю, наприклад "лідера", "скептика" або "блазня", яку особа може брати на себе добровільно;
- задоволеність особовим складом колективу, тобто тим, що доводиться працювати саме із цими людьми, а сам склад колективу залежить від уміння керівника підбирати кадри;

Соціально-психологічний клімат — відносно стійкий психічний настрій колективу				
Міжособистісна взаємодія				
↑	↑	↑	↑	↑
Рівень задоволеності змістом праці	Рівень задоволеності умовами праці	Рівень задоволеності міжособистісними стосунками в колективі	Рівень задоволеності міжособистісними стосунками поза колективом	Рівень задоволеності стилем та особистістю керівника (дирегента, рижесера), взаєминами з керівництвом
↑	↑	↑	↑	↑
Зміст і психологічні особливості праці; розподіл ролей у виставах	Стан матеріальної бази, рівень зарплати та ін.	Особистий склад колективу, міжособистісні стосунки	Соціально-психологічні особливості людей, груп	Особистість керівника, стиль керівництва, взаємини з керівництвом

Структура соціально-психологічного клімату організації сфери культури та його чинників

- задоволеність груповими нормами, тобто цінностями, правилами, які поділяють усі члени певної групи (колективу);
- задоволеність стилем керівництва та особистістю керівника.

Структуру соціально-психологічного клімату в театрі та чинників впливу на соціально-психологічний клімат наведено на рисунку.

Отже, соціально-психологічний клімат театрального колективу — це відносно стійкий психологічний настрій, який виникає у процесі віддзеркалення умов його життєдіяльності в міжособистісній взаємодії працівників театру і спричинює значущий вплив на ставлення людей один до одного, до самих себе, до праці, оточуючого світу.

Оптимізація соціально-психологічного театрального колективу є актуальною проблемою теорії й практики роботи психолога.

Література

1. Гройсман А. Л. Основы психологии художественного творчества. — М., 2003.
2. Коломінський Н. Л. Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. — К., 1999.
3. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті. Соціально-психологічний аспект. — К., 2000.
4. Лутошкин А. Д. Эмоциональные потенциалы коллектива. — М., 1989.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. — Л., 1981.
6. Платонов К. П. Психология коллективной деятельности. — М., 1998.
7. Психология художественного творчества: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченок. — Минск, 2003.