

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(16)

Київ 2007

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
Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

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

Політичні науки

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, проф., Варзар І. М., д-р політ. 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., Охременко О. Р., д-р психол. наук, Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Онищук Л. А., д-р пед. наук

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Стеценко С. Г., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(16). — 2007. — 244 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-837-9

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, 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, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, 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 978-966-608-837-9

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2007

Загоруй Г. В.

Політолого-етнологічні конструкти
у побудові та логіці функціонування
політичної і соціальної систем
багатонародної країни 128

Козлова О. М.

Деякі проблеми генерування
і функціонування народного менталітету
у політолого-етнологічній призмі 135

Ларченко М. Л.

Політолого-етнологічні синтези
з аналізу конкретики етнополітичних
конфліктів у політичній історії
від "весни народів" середини ХХ ст.
до початку ХХІ ст. 144

Храмов О. В.

Український конституціоналізм
і Конституція Речі Посполитої
від 3 травня 1791 року 156

Антонюк О. В., Антонюк О. Л.

Теоретико-методологічні засади
етнополітичного менеджменту 160

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 167**Коломінський Н. Л., Львовичкіна А. М.**

Екологія як чинник формування
ментальності українців 167

Туриніна О. Л.

Реалізація ідей Н. Л. Коломінського
у дослідженні особистісно-професійного
розвитку майбутніх психологів 171

Шопша О. Л.

Оптимізація соціально-психологічного
клімату в колективі театру як проблема
психологічної теорії та практики 174

Хомич Г. О.

Психологічні особливості впливу
депривуючої ситуації на особистість підлітка 179

Винославська О. В.

Особливості соціально-психологічного
клімату випускної кафедри
технічного університету 182

Вакуліч Т. М.

Психологічні чинники запобігання
інтернет-залежності підлітків 188

Бахов І. С.

Психологічні особливості розвитку
мнемічної діяльності студентів
у процесі навчання англійської мови 193

Чупріна М. О.

Організаційна культура
в особистісному вимірі 200

Блохіна І. О.

Вплив етичних атитюдів керівника
вищого навчального закладу
на розвиток організаційної культури 205

Кононець М. О.

Проблеми психології моральності
в українському бізнесі 210

Москальов М.

Про необхідність підготовки майбутніх
менеджерів до управління змінами
в організації 214

Федченко В. А.

Психологические особенности управления
процессом формирования профессиональной
культуры будущих авиационных
специалистов 218

Королёва К. А.

Влияние тренинга личностного роста
на уровень самоактуализации
с учетом возрастного фактора 221

ЮРИДИЧНІ НАУКИ 226**Павленко В. В., Семаков Г. С.**

Поняття службових злочинів 226

Рябенко С. Д.

Звичай як джерело права власності
в Київській Русі 231

Павленко В. В.

Нормативно-правове забезпечення
функціонування державної служби 237

Відомості про авторів 241

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

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 174–178

Аналізується поняття соціально-психологічного клімату колективу, досліджуються проблеми показників і чинників соціально-психологічного клімату у зарубіжній та вітчизняній психології, соціально-психологічні особливості праці і проблеми формування соціально-психологічного клімату в театрі.

Театр був завжди — про це свідчить майже трьохтисячолітня практика з тих часів, коли на схилах Афінського акрополя виник театр Діоніса. Вже тоді театральне мистецтво було поставлене на службу психічному здоров'ю людини, актор був піднесений на одну з найвищих соціальних сходинок — його праця цінувалася не менше, ніж служба воєначальника. Театр вважався інститутом психологічної практики, який охоплював велику аудиторію, де поєднувалася унікальність способу оздоровлення з корекцією психіки за допомогою співчуття адекватним життєвим ситуаціям. У зв'язку з цим з державної казни виділяли так звані “театральні гроші” для малозабезпечених громадян, щоб вони могли відвідувати вистави, які давали глядачам не тільки естетичну насолоду, а й справляли на них глибокий психологічний вплив [7].

Театральне мистецтво у XX ст. набуло досить серйозних змін. Основу нововведень склали праці К. С. Станіславського і М. А. Чехова, в яких, поміж мистецтвознавчих, вирішувалися складні психологічні проблеми. Ю. Г. Кліменко, вивчаючи систему К. С. Станіславського, дійшов висновку, що великий режисер поклав в її основу праці психологів. Тобто театр, який раніше виконував функцію психолога і психотерапевта інтуїтивно, тепер свідомо мав формувати психологічну тканину вистав. Не випадково театр порівнювали з храмом. До храму людина йде за зціленням душі, яке відбувається через покаєння, усвідомлення,

глибоке хвилювання за ті дії, що людина скоїла. Момент покаєння також притаманний театру, — вважає Ю. Г. Кліменко. Глядач впізнає у негативних героях свої слабкі риси, а “знайшовши мужність оцінити себе негативно, знаходить сили для того, щоб звільнитися від негативного героя в собі самому” [7].

Розмірковуючи над призначенням театру, Й. Хейзінг говорив, що “тільки драма, завдяки своїй незмінній властивості бути дією, зберігає міцний зв'язок із грою”. Гра як дія, що поєднує місця, 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, со-переживання. Якщо ця мета досягнута, то під час театральної дії дистрес трансформується в еустрес. Таким чином, у театрі вирішується проблема “психологічної реабілітації особистості, де катарсис представ як заключна фаза дії механізмів психологічного захисту фрустрованої особистості” [7].

У кожній театральній виставі закладена можливість психотерапевтичного впливу, а об'єктом уваги тут є особистість актора і глядача; рівноцінно і незалежно вони існують у соціумі, проте вільно об'єднуються у бінарній нерівності взаємозалежної системи “актор — глядач”, де одна осо-

бистість набуває статус професіонала, а інша — естетичного “споживача” його професії.

До специфіки акторської типології належать [1]:

1. Людська цінність художника — така художня індивідуальність, такі властивості розуму й характеру, які викликають зацікавленість глядача.
2. Здібність до перевтілення — дуже розвинені почуття правди й віри, вміння так захопитися вимислом, що сценічний характер якогось образу сприймається глядачем як характер самого актора.
3. Сценічна привабливість (не тільки позитивна, а й негативна привабливість) — психофізіологічні якості актора, які примушують глядача інтуїтивно зацікавитися особистістю, характером актора.
4. Переконливість — дана від природи здібність до розкриття свого внутрішнього світу, яка допомагає актору під час гри постійно підтримувати інтерес глядача і віру в те, що він робить, чим він живе і чим схвилюваний.
5. Сила почуттів і емоційна рухливість — таке сприйняття природи й такі властивості темпераменту, які дають змогу швидко переходити від одного внутрішнього стану до іншого і ззовні проявляти емоції з потрібною інтенсивністю.
6. Сценічні зовнішні дані, які притаманні різним сценічним характерам.

Отже, професія артиста театру, за Е. О. Клімовим, належить до системи “людина — художній образ”, де предметом праці є художній образ, знярядом праці — особистість актора, зміст ролі — його зовнішність, голос в оперному театрі — вокальні дані співаків, психофізіологічна рухлива обдарованість — у артистів балету. Специфіка професії артиста полягає також у подвійності результатів його праці. По-перше, результатом праці артиста є створений ним художній образ, що відповідає певній ролі. По-друге, результатом його праці є сприйнятий глядачем і переосмислений самим актором художній образ. У цьому яскраво виявляється соціально-психологічний аспект взаємодії артиста і глядача, а опосередковано — діалогу актора з 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 роз-

витку 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 з домінуючими в організаціях цінностями, установками і стилем керівництва.

Значущість соціально-психологічного клімату в 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, управління 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, він визначається міжособистісними стосунками в ній, які утворюють настрій групи і від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей [6].

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

Так, Б. Д. Паригін стверджує, що соціально-психологічний клімат є “одним із 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 міра, яку вносить кожний індивід у діяльність, характер її спрямованості, ефективності [5].

О. С. Анісімов розглядає соціально-психологічний клімат як соціально-психологічний феномен, що відображає рівень комфортності існування у спільній діяльності, у груповій взаємодії. “Якщо комфортність пов’язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови

розглядаються як груповий “клімат”, тобто особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі” [2].

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

Так, Г. Я. Брянський та А. І. Іванов у моделі чинників, які впливають на якість управлінських рішень, 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 або прямо, коли рішення розробляється 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 і передбачає налагодження сприятливих з точки зору мети управління міжособистісних взаємин і спілкування, сприятливого соціально-психологічного клімату, а також у мотиваційному компоненті управління, коли наявність або відсутність здорового соціально-психологічного клімату є 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 відчутним 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 з точки зору оптимізації управлінської праці, а найголовніше — з точки зору надання позитивного впливу на персонал як умови самоактуалізації, саморозвитку кожної особистості.

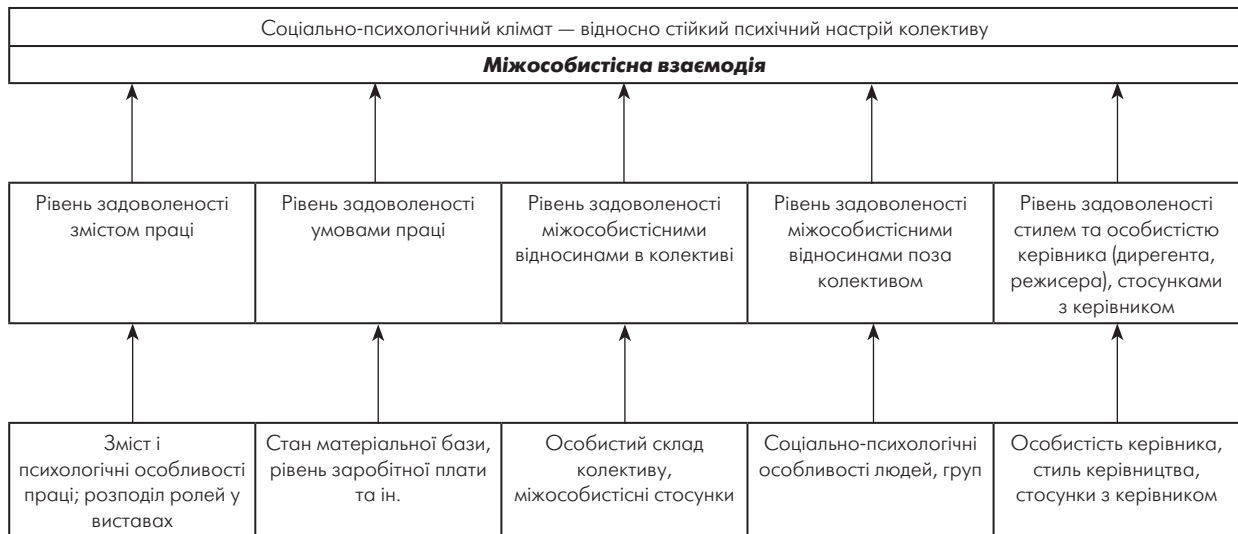
Отже, соціально-психологічний клімат будь-якої організації породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних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

Технічний прогрес суспільства зазвичай 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, почуттю власної гідності, що, у свою чергу, впливає на сумісність людей, на характер їхніх взаємин. Особливо відчутним стало зростання самосвідомості кожної людини у нашій країні внаслідок подій, які в суспільстві назвали “помаранчевою революцією”. Адже саме в той час український народ, кожний громадянин України відчув свою значущість, вагомість впливу на політичне життя. Вплив ринкової економіки на весь спосіб життя нашого народу відбивається на стосунках людей, сприяючи зростанню матеріальних потреб, прагматизації ставлення до оточуючих. Усе це не може не відбитися 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 [2]. Йдеться про відносно високий рівень самооцінки працівників сфери культури, наприклад, про професійну звичку всіх артистів театру чути у свій адрес тільки позитивні відгуки і майже несприйняття зауважень у свій бік. Що ж до професійної специфіки 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 справляти 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 своїх професійних ролей. Вони також 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” — най-



Структура соціально-психологічного клімату в театрі та його чинників

популярніших; популярних (тих, яким надають перевагу): мало популярних — “занедбаних”, “ізолюваних”. Також за змістом міжособистісних ролей людина може бути лідером (емоційний, інтелектуальний, діловий), “скептиком” або “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 “блязня”, яку він обирає добровільно;
- задоволеність особовим складом колективу, тобто тим, що доводиться працювати саме із цими людьми, а склад колективу залежить від умінь керівника добирати кадри;
- 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 і справляє значний вплив на ставлення людей один до одного, до самих себе, до праці, до оточуючого світу.

Оптимізація соціально-психологічного клімату 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. Сельченко. — Минск, 2003.

Вивчення та оптимізація соціально-психологічного клімату є однією з центральних проблем соціальної психології. Визначено, що соціально-психологічний клімат є адитивною характеристикою психологічного настрою, що виникає та домінує в конкретному колективі будь-якої організації, віддзеркалює ставлення працівників один до одного і суттєво впливає на продуктивність праці, ефективність управління. Психолого-професійні особливості праці в оперному театрі справляють значний вплив на становлення соціально-психологічного клімату та динаміку домінуючого настрою.

Изучение и оптимизация социально-психологического климата — одна из центральных проблем социальной психологии. Определено, что социально-психологический климат — это аддитивная характеристика психологического настроения, которое возникает и доминирует в конкретном коллективе какой-либо организации, отображает отношение сотрудников друг к другу и существенно влияет на производительность труда, эффективность управления. Психолого-профессиональные особенности работы в оперном театре оказывают значительное влияние на установление социально-психологического климата и динамику доминирующего настроения.

Study and optimization of social psychological climate is one of the central problems in psychology. It is defined that social psychological climate is an additive characteristic of psychological mood, which arises and dominates in a particular group or organization. It reflects attitude of employees to each other and influences labour productivity and management efficiency. Psychological and professional peculiarities of work in the opera house influences considerably the establishment of the social psychological climate and dynamics of prevailing mood.

Надійшла 15 травня 2007 р.