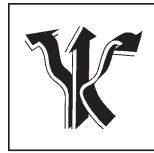


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(13)

Київ 2006

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
Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Марусєва О. А. — відповідальний секретар
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

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., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

*Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 29 березня 2006 р.)*

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. 1(13). — 2006. — 184 с. — Бібліогр. в кінці ст. —
ISBN 966-608-654-9

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.

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-654-9

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2006

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ І МЕНЕДЖМЕНТ	5	Новацьська Н. І. Механізм ціноутворення на медичні послуги в лікувально-профілактичних закладах України	69
Згалат-Лозинська Л. О. Відтворення трудового потенціалу: медико-економічний аспект	5	Стрельчук А. С., Пенцов О. С. Автоматизована система управління в роботі освітніх установ	74
Наумова О. Е. Аналіз можливостей застосування маркетингового підходу на ринку освітніх послуг	11	ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	78
Сидич О. В. Формування портфеля інноваційних стратегій підприємства	15	Вдовичин І. Я. Інтелектуальні загрози свободі людини	78
Петрига О. М., Пеньова О. В. Проблеми розвитку та основні шляхи стабілізації виробництва зерна озимої пшениці в господарствах Запорізької області	21	Гончарова І. В. Зовнішня політика України: інтереси і пріоритети	84
Кочетова К. А., Бервено О. В. Сутність і механізм функціонування соціальної економіки	28	Савельєв В. П. Виклики і парадокси глобалізації	89
Матюхін В. О., Кобзєва О. В. Організаційна модель та особливості менеджменту вищого навчального закладу	32	Каліберда Ю. Ю. Політична діяльність Олександра Жуковського на посту військового міністра Української Центральної Ради	94
Чалий О. І. Становлення малого підприємництва в умовах перехідної економіки	37	Коваленко Н. А. Трансформаційні процеси у сучасному суспільстві... ..	98
Мамонов К. А., Скоков Б. Г. Теоретичні аспекти розміщення капіталу	41	Климкова І. І. Проблеми розвитку парламентаризму в Україні в контексті політичної реформи	103
Камінська М. Б. Поняття і напрями екологобезпечного розвитку аграрного сектору	45	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	111
Гурч Л. М. Бізнес-освіта в Україні та її місце у підготовці кваліфікованих менеджерів на ринку в контексті інтеграції України в Євросоюз	49	Петрушенко В. Л. Онтологічна проекція природи цінностей	111
Борщ В. В., Петренко Т. А. Ефективність діяльності служби логістики на підприємстві	54	Шевяков О. В. Психофізіологічні характеристики операторів АЕС як фактор готовності до діяльності	117
Перико Л. О. Проблеми удосконалення механізму фінансування підприємницьких структур аграрного сектору	60	Кудрик Л. Г., Сурмяк Ю. Р. Психологічні основи здоров'я	124
Калина А. В. Пропозиції щодо розвитку стимулювання праці в сучасних умовах	63	Гундерук Л. М. До питання профілактики аутоагресивної поведінки	128
		Шопша О. Л. Особливості соціально-психологічного клімату в колективі театру	134
		Редзюк І. В. Соціально-психологічні умови оптимізації навчання іншомовному спілкуванню студентів вищих закладів освіти немовних спеціальностей	140

Бахов І. С.

Оптимізація мнемічної діяльності з позиції
“інтенціонального” підходу як одна з умов успішного
засвоєння іноземної мови студентами..... 145

ЮРИДИЧНІ НАУКИ 149**Головченко В. В., Потьомкін А. О.**

Правовий статус державної символіки України:
проблеми законодавчого регулювання
та застосування 149

Сурмяк Ю. Р.

Правове регулювання діяльності органів внутрішніх
справ і навчальних закладів у розв’язанні проблем
правової соціалізації молоді 155

Куценко О. В.

Про деякі питання вдосконалення виконавчого
законодавства..... 162

Костенко О. О.

Про деякі проблеми застосування покарань,
пов’язаних з позбавленням волі 166

Скачедуб С. А.

Відродження та розвиток іпотечних відносин
у країнах Західної Європи і в Російській імперії
у XVIII–XIX столітті 170

Тарасевич Т. Ю.

Кримінальна відповідальність спеціального
суб’єкта злочину 176

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ТЕАТРУ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 134–139

Розглядається проблема дослідження соціально-психологічного клімату в колективі театру. На підставі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження виявлені специфічні особливості соціально-психологічного клімату в колективі театру, їх залежність від специфіки професійної діяльності артистів та їх індивідуальних особливостей, стилю управління.

Сучасний період розвитку нашого суспільства, період його трансформації в напрямку демократизації та гуманізації, детермінує загострення актуальності проблеми духовного розвитку особистості, визначення соціально-психологічних чинників та умов її самоактуалізації. У зв'язку з цим відповідну актуальність набувають дослідження соціально-психологічного клімату організації як такого домінуючого психічного настрою, що справляє значущий вплив на ставлення особистості до інших людей, оточуючого світу, праці, самої себе. Соціально-психологічний клімат колективу, на думку відомого соціального психолога Б. Д. Паригіна, є “плацдармом життєдіяльності особистості”. Отже, зрозумілою є необхідність його вивчення, врахування, оптимізації у всіх сферах життя і праці. Це стосується і актуальності вивчення та оптимізації соціально-психологічного клімату в театральних колективах. Адже вистава в театрі створюється колективом, психічний настрій якого впливає на кожного співробітника, детермінуючи в одних випадках широкі можливості для творчого прояву артиста, а в інших — гальмуючи цей прояв.

Проблема формування соціально-психологічного клімату, його впливу на особистість є однією з центральних проблем соціальної психології. У психологічній та педагогічній науці накопичено чимало праць, присвячених дослідженню закономірностей: колективотворення (В. М. Бехтерев, Л. С. Виготський, А. С. Залужний, А. С. Макаренко, Б. В. Беляєв, Т. В. Коннікова, Л. І. Новикова та ін.), психології міжособистісних взаємин

(Дж. Морено, К. Левін, Е. Фромм, Є. Кузьмін, М. М. Обозов, Я. Л. Коломінський, Р. С. Немов та ін.), особливості соціально-психологічного клімату у військових (Г. В. Ложкін), виробничих (А. Л. Свенцицький), освітніх (Р. Х. Шакуров, Н. Л. Коломінський, Л. М. Карамушка), наукових (М. Г. Ярошевський), студентських (В. А. Семиченко), спортивних (Ю. Мутафава) колективах. Доведено, що цей соціально-психологічний феномен, поряд зі спільними характеристиками в кожній окремій галузі виробництва, має специфічні особливості, врахування яких сприяє досягненню успіху в управлінні організаціями, забезпеченню психологічного комфорту кожного члена колективу, розкриттю потенційних можливостей розвитку кожної особистості.

Встановлено, що професійні особливості діяльності впливають на формування та структуру соціально-психологічного клімату в кожній галузі виробництва. А які ж особливості притаманні соціально-психологічному клімату колективу театру, бо він суттєво відрізняється від інших своєю психолого-професійною специфікою? Адже театр — це колектив, в якому виникають соціально-психологічні феномени, характерні для будь-якого колективу (соціально-психологічний клімат, конфлікти, лідерство та ін.), але це водночас “зовсім інша країна”.

Аналіз соціально-психологічної літератури засвідчує, що соціально-психологічні проблеми театру, взагалі колективів сфери культури, досліджені недостатньо. Основну інформацію про психологічну специфіку театру ми отримуємо

переважно з художньої літератури (М. Булгаков, С. Моем), творів мистецтва (О. Островський, Р. Леонкавалло), творів та спогадів корифеїв театру (К. Станіславський, М. Чехов, Ф. Раневська, Т. Руффо, М. Монако та ін.). Але справжні теоретичні та експериментальні дослідження соціально-психологічних проблем театрального колективу, на жаль, не здійснювались.

Театр був завжди — це засвідчується майже трьохтисячолітною практикою з тих часів, коли на схилах Афіньського Акрополю виник театр Діоніса. Вже тоді театральне мистецтво було поставлене на службу психічному здоров'ю людини, актор був піднесений на одну з найвищих соціальних сходінок — його праця за оплатою цінувалася не менше, ніж служба воєначальника. Театр вважався інститутом психологічної практики, який охоплював велику аудиторію, де поєднувались 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 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].

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

ла, а інша — естетичного “споживача” його професії).

До специфіки акторської типології належать [2]:

1. Людська цінність художника — це така художня індивідуальність, такі властивості розуму і характеру, які викликають зацікавленість глядача.

2. Здібність до перевтілення — дуже розвинуті 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. Переконаливість — 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 і 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, знаряддям 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 розвитку людей, задоволення їхніх естетичних потреб. Кожному колективу притаманний певний

психологічний настрій, соціально-психологічний клімат.

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 [5].

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, почуття 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 у 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.

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” — найпопулярніших; 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.

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

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

У нашому дослідженні для вивчення соціально-психологічного клімату були застосовані такі методи: інтерв'ю, бесіда, спостереження, анкетування (модифікована нами анкета Н. Л. Коломінського), соціометрія, тест К. Томаса, модифікований нами опитувальник Р. Х. Шакурова та розроблена нами анкета для глядачів.

У театральному колективі, де кожний актор має високу самооцінку і претендує на визнання його неповторного таланту, унікальних можливостей індивідуальності, проблема конфлікту, його експертизи набуває дуже великої значущості. Адже особистість актора визначається тонкою, лабільною нервово-психічною організацією, що містить в собі значну вірогідність суперечностей, які можуть перетворюватись у внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові конфлікти. Якщо йдеться про колектив оперного театру, то тут певна тривожність породжена побоюванням втратити голос (у співаків) і знизити рухливі можливості (у артистів балету), що сприяє підвищенню конфліктогенних ситуацій і конфліктів.

У театральному колективі, діяльність якого спрямована на створення духовних цінностей, творів мистецтва заради позитивного сприймання глядачами, задоволення естетичних потреб особистості, процес підготовки та здійснення вистави не може проходити без певних протиріч. Адже процес творчості містить в собі можливість виникнення конфліктів, джерелом яких можуть бути як позитивні, так і негативні чинники і мотиви. На нашу думку, позитивними конфліктогенними чинниками можна вважати протиріччя творчого пошуку, поєднання традицій з новим, нетрадиційним підходом до інтерпретації оперної вистави, суперечність між звичкою та новою трактовкою ролі, між концепціями спектаклю, що пропонують і режисер, і диригент, і художник тощо. Думаємо, що такі конфліктогенні ситуації, хоча і вносять певну психологічну напруженість, можна вважати конструктивними протиріччями (творчими конфліктами), що є рушійними силами розвитку театру, подолання консерватизму і шаблону в його діяльності.

Конфлікти можуть виникати і раптово, але частіше назрівають поступово і спочатку перебувають в інкубаційному стані — це коли конфліктуючі сторони намагаються вирішити конфліктне питання мирно, вимагаючи задоволення своїх

прохань або скасування якихось розпоряджень, поліпшення умов праці тощо. Розглянемо отримані нами дані щодо поведінки фігурантів конфліктних ситуацій (тест Томаса).

Перше місце посідає конкуренція (суперництво): на початку сезону — 48 %; наприкінці сезону — 55 %; перед гастрольми — 72 %.

Особливостями, що характерні для цього стилю реагування, будуть дефіцит часу, впевненість у кінцевому позитивному результаті, наявність достатнього авторитету та влади, розвинена конкуренція, де йде боротьба за перші ролі, за більшу зайнятість у спектаклях.

На другому місці стоїть уникнення: на початку сезону — 18 %; наприкінці сезону — 20 %; перед гастрольми — 24 %. Загальними особливостями, що вимагають необхідності вибору такого стилю поведінки, є брак інформації, владних важелів впливу, відсутність підтримки, прогнозування поразки.

Третє місце посідає пристосування: на початку сезону — 12 %; наприкінці сезону — 15 %; перед гастрольми — 4 %. Цей спосіб нагадує “уникнення”, але тут не уникають від розв’язання проблем, а погоджуються з пропозицією іншої людини, у якої є достатньо підтримки та влади, хоч у поглядах є розбіжності.

На четвертому місці стоїть компроміс: на початку сезону — 17 %; наприкінці сезону — 10 %; перед гастрольми — відсутній. Якісний аналіз цих даних свідчить, що, на жаль, перед гастрольми у артистів такий позитивний підхід до попередження та розв’язання конфліктів відсутній, адже ніхто не хоче поступитися навіть чимось несуттєвим заради позитивного розв’язання важливих загальних проблем.

П’яте місце посідає співробітництво: на початку сезону — 5 %; наприкінці сезону та перед гастрольми — відсутнє. Опитування акторів після нашого тестування показало, що на початку сезону люди (після відпусток) мають більшу нервово-психічну урівноваженість, ніж наприкінці його, коли дається взнаки психологічна та вокальна втома.

Значне підвищення відсотка реакцій протистояння (суперництва) перед гастрольми можна пояснити великою значущістю гастролей з точки зору престижу, соціального статусу і можливістю задовольнити матеріальні потреби.

Отримані дані стають для психолога експертною інформацією щодо подальшої психоконсультативної, психотерапевтичної і психокорекційної роботи в театральному колективі.

Основна причина конфліктів — особистісні відмінності колег. Творча діяльність актора — це емоційно насичена праця, яка потребує такого контролю за емоціями, який допомагає перевтіленню, а хвилювання не стає гальмуванням роботи, не переходячи водночас у психопатологію. Також конфлікти виникають через недоліки організації праці.

Вивчення колективу солістів театру показало, що на задоволеність міжособистісними взаєминами впливає соціометричний статус, який пов’язаний з індивідуальними особливостями членів колективу театру, а також з нормами поведінки, що позитивно оцінюються цим колективом.

Наведені дані свідчать, що працівники загалом задоволені своєю роботою. Але не завжди задоволеність працівників взаєминами зі своїми колегами є однозначним показником сприятливого соціально-психологічного клімату. Йдеться про поєднання задоволеності з позитивним настроєм на діяльність.

Емоційне благополуччя або самопочуття соліста в системі особистих взаємин, що склалися в колективі, залежать не тільки від того, скільки колег симпатизують йому, бажають з ним спілкуватися, брати участь у постановці вистав, а й від того, наскільки ці симпатії та намагання до спілкування взаємні.

Таким чином, про згуртованість на роботі за діловим критерієм респонденти відповіли так: на початку сезону коефіцієнт взаємності дорівнює 44,4 %; наприкінці сезону — 36,1 %; перед гастрольми — 25 %. За критерієм відпочинку: на початку сезону коефіцієнт взаємності дорівнює 44,4 %; наприкінці сезону — 38,8 %; перед гастрольми — 22,2 %.

Перед гастрольми театру солісти висувають один одному дуже великі вимоги, тому коефіцієнт взаємності виявляється нижче, ніж наприкінці та на початку сезону. Ці дані важливі і для виявлення структури взаємовідносин у колективі, і для вивчення задоволення працівника у спілкуванні з колегами, що може зумовити його емоційне самопочуття у колективі театру.

Діагностування стилю керівництва за методикою Р. Шакурова дало такі результати: на початку сезону — 115 балів; наприкінці сезону — 114 балів; перед гастрольми — 102 бали.

Як бачимо, загалом стиль керівництва театру задовольняє членів його колективу, однак спостерігаються й розбіжності між оцінками досліджуваних.

“Глядач — третій творець, переживає разом з актором”, — казав К. С. Станіславський. Застосована нами модифікована анкета для глядачів у театрі допомогла виявити ставлення сучасного глядача до оперного мистецтва: людина ходить до театру, щоб відпочити, послухати (побачити) свого улюбленого виконавця (58 %). Вистави подобаються, але запам’ятовуються більше ті, в яких грають улюблені актори. Глядачі від вистав перебувають у захопленні (89 %). Найбільше їм подобається, як улюблені актори грають у виставі, як розкривають образ (16 %). В їхньому виконанні віртуозна техніка поєднується з умінням передавати стиль і настрій кожної партії. І. Архипова якось казала: “Для формування співака одного голосу мало — необхідні музикальність, гарна вокальна підготовка, професійна витривалість і, звичайно, індивідуальна інтерпретація твору, який він виконує. Не володіючи таким комплексом якостей, людина навіть з гарним голосом ніколи не стане справжнім співаком”.

На запитання про “настрій” та “самопочуття” після вистави прихильники оперного та балетного мистецтва відповіли позитивно: настрої чудовий — 95 %, самопочуття чудове — 74 %. На запитання “про можливість та бажання у подальшому відвідувати театр” також відповідь була позитивною (відповідно 79 і 93 %).

На підставі проведеного емпіричного дослідження була розроблена та випробувана модель діяльності психолога в організації сфери культури з оптимізації соціально-психологічного клімату колективу. Ця модель має такі складові:

- діагностування соціально-психологічного клімату як інформаційна база для діяльності психолога з його оптимізації;
- консультативна робота з керівником і співробітниками театру щодо врахування психологічних особливостей артистів у процесі розподілу ролей, у ході постановки вистав та ін.;
- гармонізація ділових та особистих стосунків (на підставі даних соціометричного дослідження);
- психопрофілактична та психокорекційна робота психолога з окремими співробітниками (тренінги, психотерапевтичні бесіди та ін.);
- діяльність з попередження та розв’язання конфліктів.

Таким чином, вивчення та оптимізація соціально-психологічного клімату є однією з центральних проблем соціальної психології. Соціально-

психологічний клімат є адитивною характеристикою психологічного настрою, що виникає та домінує в конкретному колективі будь-якої організації, віддзеркалює ставлення співробітників один до одного, до спільної справи, до світу.

Поставлений нами експеримент з використанням існуючого і розробленого нами методичного інструментарію та здійснений порівняльний аналіз результатів емпіричного вивчення соціально-психологічного клімату в оперному театрі дав можливість виявити певні його особливості у контексті загальних рис, притаманних колективу театру, а також специфічні особливості театрального колективу. Встановлено, що психолого-професійні особливості праці в оперному театрі справляють значний вплив на становлення соціально-психологічного клімату та динаміку домінуючого настрою. Такими зовнішніми об’єктивними особливостями є періодизація гастрольної діяльності, етапність театральних постановок, ступінь складності музичного твору, особливості сприймання постановки глядачами. Внутрішніми суб’єктивними особливостями, суттєвими для формування соціально-психологічного клімату, є індивідуально-психологічні особливості особистості, притаманні артистам (висока самооцінка та рівень домагань, нейротизм особистості, пов’язаний з побоюванням втратити голос, підвищена ревність до досягнень колег та ін.), індивідуальні особливості та стиль керівництва головного диригента, режисера, директора театру, психологічні особливості та очікування глядачів.

Складне поєднання цих та інших чинників (стан матеріальної бази, умови побуту, зарплатня та ін.) створюють неповторний, індивідуальний “портрет” соціально-психологічного клімату театру.

Вважаємо, що проведення дослідження є тільки першим кроком у розв’язанні складних соціально-психологічних проблем життя театру. У подальшому доцільно дослідити взаємозв’язок стилю керівництва і художніх досягнень театру, проблеми професійного вигорання в роботі артистів, оптимізація зворотного зв’язку з глядачами, психологічного обґрунтування вибору репертуару та ін.



Література

1. Вильсон Г. Психология артистической деятельности. Таланты и поклонники: Пер. с англ. — М.: Когнитивный Центр, 2001. — 384 с.

2. **Гройсман А. Л.** Основы психологии художественного творчества. — М.: Когнито-Центр, 2003. — 187 с.
3. **Коломінський Н. Л.** Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Освіта і управління (Київ). — 1999. — 86 с.
4. **Коломінський Н. Л.** Психологія менеджменту в освіті. Соціально-психологічний аспект. — К.: МАУП, 2000. — 286 с.

5. **Коломинский Н. Л.** Этика служебных отношений руководителя с подчиненными. Метод. разработка диспута. — К.: ЦИУУ, 1986. — 56 с.
6. **Орбан-Лембрик Л. Е.** Соціальна психологія. — К.: Академвидав, 2003. — 446 с.
7. **Психологія** художественного творчества: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. — Минск: Харвест, 2003. — 752 с.

The article considers the problem of investigation of the sociological and psychological climate of the Opera House staff. On the basis of theoretical analysis and empiric research are outlined specific characteristics of the socio-psychological climate in the theatre staff, their dependence of specific professional activity of actors and their individual features, management style.

Надійшла 3 березня 2006 р.