

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

УДК 316.454.5

Петренко Юлія Ігорівна,
*методист спеціальності 053 «Психологія»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*
Пасічник Марина Ігорівна,
*методист навчального відділу,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність дослідження. Нікому уже не секрет, що третину свого життя ми проводимо на робочому місці. Міжособистісна взаємодія в колективі породжує важливий феномен – соціально-психологічний клімат колективу. І саме від того, яким чином у нас складаються стосунки з колегами залежить дуже багато речей – і наш настрій, і наша працездатність, і кінцевий результат, і навіть наше здоров'я. Саме тому керівникам необхідно створити такі умови для процвітання свого підприємства, фірми, установи, щоб люди в цій організації відчували себе «командою». Одним з найважливіших показників, що колектив – це «команда», є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Вищезазначене зумовлює актуальність дослідження соціально-психологічного клімату в колективі.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми Дослідженням проблеми формування соціально-психологічного клімату в колективі присвячені праці зарубіжних та вітчизняних учених, серед яких можна виділити: Л. П. Буєву, В. Д. Воднік, Н. П. Базалійську, А. В. Гук, Дж. Далларда, Л. М. Карамушку, Г. В. Ложкіна, М. Міда, Н. Міллера, Б. Д. Паригіна, Л. О. Сасіну та ін. Сутність психологічного клімату групи досліджували такі вчені, як Б. Д. Паригін, Г. В. Ложкін, А. П. Хмельницька, Є. В. Шорохова, О. І. Зотов, В. Є. Семенов, В. П. Люшеро, Ю. Т. Тимофеев, В. П. Казміренко, Л. Г. Почебут, С. К. Роцин, А. О. Русалінова та ін.

Мета наукової публікації. Експериментально дослідити соціально-психологічний клімат колективу КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»

Виклад основного матеріалу дослідження. Найчастіше під соціально-психологічним кліматом колективу розуміють досить стійке по

відношенню до фактору часу психологічне налаштування співробітників, яке, безпосередньо, впливає на їх діяльність. Іншими словами – це норми взаємодії колег, те, як члени колективу ставляться до своєї праці, як спілкуються один з одним, звертаються один до одного, як реагують на ті події, що відбуваються в малій групі і поза нею, в організації і навіть ширше – в світі. Це визначається ціннісними орієнтирами кожного члена окремо і групи в цілому. Якщо в колективі загальнокомандні цінності стоять вище особистих прагнень і амбіцій, то можна говорити про сприятливий морально-психологічний клімат даної групи людей (Педафет, Ю.Г., 2016).

Існують певні формальні ознаки, за якими, хоч і дещо умовно, але можна судити про атмосферу, що панує в колективі:

- відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для колективу рішення;
- вільне вираження власної думки при обговоренні питань, що стосуються всього колективу;
- доброзичлива і ділова критика;
- достатня інформованість членів колективу про його завдання та стан справ при їх виконанні;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі з кожним її працівником.

Як би ми не вимагали ретельно слідувати посадовим інструкціям і виконувати свої функціональні обов'язки точно, вчасно і якісно, людина не може бути зведена до рівня машини. У світовому менеджменті навіть є таке поняття, як «італійський страйк», коли працівник на робочому місці починає буквально слідувати своїм посадовим інструкціям, не виходячи за їх межі ані на крок, з урахуванням щонайменших вказівок, що в свою чергу призводить до ступору в функціонуванні всієї організації. Не забуваємо, що дії кожного працівника впливають на роботу всієї організації, що може свідчити про наявність чи відсутність довіри, підтримки, досвіду спільної роботи в єдиному колективі, це говорить нам про наявність командного духу, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. На щастя, цю ситуацію цілком реально виправити, і клімат в колективі можна формувати і виховувати, усуваючи перешкоди, виробляючи лояльність співробітника до організації та керівництва. Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль

керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

З метою з'ясування рівня морально-психологічного клімату в колективі КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти» було використано модифіковану експрес-методику, авторами якої є О. С. Михалюк та А. Ю. Шалито. Вона була розроблена на кафедрі соціальної психології факультету психології Санкт-Петербурзького Університету. Методика дозволяє виявити рівень розвитку соціально-психологічного клімату певної групи (в рамках одного колективу), дати загальну оцінку психологічного клімату (Фетискин Н. П., та ін., 2002).

В опитуванні взяли участь 32 працівника КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти». Опитування проводилось анонімно, що дає надію на щирі та відверті відповіді.

Дивлячись на результати (рис.1), отриманні після проведення опитування можна зробити висновок, що у нашому трудовому колективі соціально-психологічний клімат, в цілому, є досить сприятливим, такий, що позитивно впливає на результати праці колективу. Лише 12% опитаних переживають тривожність та депресію, відстороненість від інших членів колективу, погіршення працездатності та взаєморозуміння між собою.



Рис.1 Результати дослідження соціально-психологічного клімату в трудовому колективі КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти» за модифікованою експрес-методикою О.С. Михалюка та А.Ю. Шалито

Висновки. Результати проведеного дослідження показали, що соціально-психологічний клімат колективу КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти» є сприятливим, у ньому панує довіра один до одного,

згуртованість, підтримка, готовність йти на компроміс, відповідальність, ініціативність, бажання працівників професійно та інтелектуально розвиватися, творчо підходити до вирішення поставлених завдань, що свідчить про результат цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу.

Перспективи подальших досліджень. Перспективою подальших досліджень є вдосконалення засобів регулювання факторів впливу на соціально-психологічний клімат задля підтримки його сприятливого стану в колективі.

Список використаної літератури:

1. Мацей, О.О. (2015). *Морально-психологічний клімат колективу (підсумок анкетного опитування працівників НБ Хмельницького національного університету)*, Бібліотека в освітньому просторі. Морально-психологічний клімат у колективі книгозбірні ВНЗ: інформ. бюл. для працівників бібліотек ВНЗ III – IV рівнів акредитації державної форми власності Хмельницької області. №20 / редкол.: О. О. Мацей, С. А. Молчанова, О. О. Костюк; гол. ред. О. Б. Айвазян. – Хмельницький: ХНУ, 2015. – 68 с.

2. Падафет, Ю.Г. (2016). Формування соціально-психологічного клімату в колективі, *Держслужбовець*, травень, № 5.

3. Фетискин, Н. П., Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. (2002). Социально-психологическая диагностика развитие личности и малых групп, Москва, Издательство Института психотерапии.

ВПЛИВ ЦІННІСНО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

УДК 159.922

Петрова Ліана Валентинівна,
*студентка спеціальності 053 «Психологія»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність дослідження впливу ціннісно-сміслової сфери на професійне становлення майбутнього фахівця зумовлена особливостями становлення ціннісно-сміслової сфери в юнацькому віці, в якому відбувається процес особистісного, професійного, соціального, духовно-практичного самовизначення; необхідністю визначення психологічних особливостей, механізмів, закономірностей щодо вибору смислів, які стають особистісними цінностями майбутніх фахівців.