

УДК 159.01

*І.С. Білозеров
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО КОЛЕКТИВУ

Постановка проблеми. Дана проблема являється актуальною для нашої країни, бо соціально – психологічні фактори, та сприятливий соціально-психологічний клімат дуже важливі для нормального та продуктивного функціонування організації та підприємств. Ситуація ускладнюється тим, що дієві психологічні служби рідко присутні на підприємствах та в організаціях, і тільки починають з'являтися в нашій країні. А від їх успішного функціонування залежить продуктивність та злагодженість праці колективу, а тому і успішна робота самої організації. Треба розуміти, що сприятлива соціально – психологічна атмосфера в колективі неодмінно впливає на якість роботи, на емоційний стан працівників, на швидкість та якість спільної роботи, на їх взаємовідносини і на загальну комфортність праці.

Труднощі також пов'язані з тим, що держава поки не дуже зацікавлена у створенні необхідних психологічних служб, які будуть займатися вивченням та вирішенням подібних проблем, і будуть всіляко сприяти їх усуненню у майбутньому. Зараз на більшості державних підприємств взагалі відсутня адекватна психологічна підтримка, і тільки на деяких сучасних, приватних підприємствах та в організаціях є такі служби.

Особливо гостро стає питання нехватки психологічної підтримки на великих державних підприємствах та заводах, де працює велика кількість людей. Особливістю таких підприємств є те, що їхній колектив, частіше за все, різновіковий, тобто сформований з людей різного віку, з різних поколінь, які мають різні системи поглядів, моральних і соціальних цінностей. . Ця різниця призводить до виникнення соціально-психологічних конфліктів, проблем взаєморозуміння, спільної діяльності і будує бар'єри між колегами. В таких умовах дуже складно сформувати сприятливий соціально-психологічний клімат. Тому потрібно створювати та розвивати психологічні служби, та детально вивчати які саме соціально-психологічні фактори впливають на розвиток колективу підприємств.

Аналіз попередніх досліджень. В останні роки вивченням соціально – психологічних факторів розвитку колективу займались такі психологи як Н. Руденко, Ф.Тейлор, Д. МакГрегор, С. Кузьмін, В.

Новіков, К. Платонов та інші. Є публікації які присвячені вивченню соціально-психологічного клімату колективу (Черепкова Н.В., Ольшанский В.Б., Чугункин С.А.). Вивчається соціально-психологічний клімат, як невід'ємна частина трудового процесу. Та проблеми у формуванні сприятливих соціально-психологічних умов праці.

Метою статті є дослідження соціально-психологічних факторів, які впливають на розвиток колективи, та як саме формується, та що потрібно для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Виклад основного матеріалу. Колектив - група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку. В колективі формується особливий тип міжособових відносин, що характеризуються високою згуртованістю як ціннісно-орієнтаційною єдністю, колективістським самовизначенням, колективістської ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісних виборів, високою референтністю членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивністю у викладі та прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності. Подібні відносини в колективі сприяють вихованню колективістських якостей. В колективі проявляється ряд соціально-психологічних закономірностей, якісно відрізняються від закономірностей в групах низького рівня розвитку. Р.С. Немов вказує на наступні вимоги, які пред'являються до колективу[1]:

- 1) успішно справлятися з покладеними на нього завданнями (ефективність відносно основної для нього діяльності);
- 2) мати високу мораль;
- 3) відрізнятися хорошими людськими відносинами;
- 4) створювати для кожного свого члена можливість розвитку як особистості;
- 5) бути здатним до творчості;
- 6) мати сформовану диференційовану систему різних ділових і особистих взаємин, що будуються на високій моральній основі.

Про наявність колективістських відносин в групі свідчать наступні критерії [1]:

- 1) моральність - взаємини будуються на нормах і цінностях загальнолюдської моралі;
- 2) відповідальність - кожен член колективу бере на себе зобов'язання за долю кожної людини незалежно від приналежності до

цього колективу, при цьому вимогливо ставиться до себе, своїх слів і обов'язкам, адекватно оцінює власні досягнення, дисциплінованість;

3) відкритість проявляється в умінні будувати хороші відносини не тільки з членами свого колективу, а й з іншими групами і колективами, при необхідності надавати посильну допомогу;

4) колективізм - турбота про членів колективу, протидія явищам, здатним зруйнувати колектив;

5) контактність - довірчі взаємини між членами колективу;

6) організованість - взаємозамінність, безконфліктний розподіл обов'язків, швидке усунення недоліків в роботі і т.п.;

7) інформованість - чітке розуміння цілей, завдань, кінцевих і проміжних, спільної діяльності;

8) ефективність - якісне і своєчасне вирішення завдань, що стоять перед колективом.

Просуваючись по шляху свого становлення, група, як правило, рухається не по висхідній прямій, а по синусоїдальній лінії, переживаючи то злети, то падіння. А. Г. Цеглярів виявив наступну залежність: усяка група на шляху свого розвитку як колективу обов'язково проходить через період тимчасового спаду. На початковому етапі спостерігається, як правило, підйом, ентузіазм, який потім змінюється більш-менш помітним спадом. За умови збереження себе як групи знову йде підйом, хоча і не на ту висоту, на якій група перебувала спочатку. Тимчасовий психологічний спад - це наслідок перебудови міжособових відносин всередині групи. [2] Спочатку вони будується на емоційній основі, потім набувають значення і ділові якості членів групи, які не можуть бути однаковими у всіх.

Все це неминуче призводить до непорозумінь у взаєминах. У разі успішного подолання цих непорозумінь група виходить на більш високий рівень свого розвитку. Тобто в організації формується сприятливий для успішної праці соціально-психологічний клімат. Треба розуміти, що саме мається под. поняттям «соціально-психологічного клімату».

Соціально-психологічний клімат групи являє собою стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності певної групи [3]. Це своєрідний сплав емоційного та інтелектуального - установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів групи. Все це - окремі елементи соціально-психологічного клімату. Слід також відзначити, що стани психіки групи характеризуються різним ступенем усвідомленості.

Необхідно чітко розмежовувати елементи соціально-психологічного клімату і чинники, що впливають на нього. Приміром, особливості організації праці в якій-небудь трудовій групі не є елементами соціально-психологічного клімату, хоча вплив організації праці на формування того чи іншого клімату безсумнівний.

Соціально-психологічний клімат - це завжди суб'єктивне утворення на відміну від відображення - об'єктивної життєдіяльності даної групи і умов, в яких вона протікає [3]. Звичайно, ці поняття в сфері суспільного життя діалектично взаємопов'язані.

Наявність тісної взаємозалежності між соціально-психологічним кліматом групи і поведінкою її членів не повинно призводити до їх ототожнення, хоча при цьому не можна не враховувати особливостей даного взаємозв'язку. Так, наприклад, характер взаємин у групі виступає як фактор, що впливає на клімат. У той же час сприйняття цих взаємин її членами являє собою елемент клімату.

При зверненні до проблем соціально-психологічного клімату групи одним з найважливіших завдань є розгляд факторів, що впливають на клімат. Ця проблема має не тільки теоретичне, а й прикладне значення. Адже виділивши чинники, які так чи інакше впливають на клімат якої-небудь групи, ми зможемо спробувати впливати на ці фактори, регулювати їх прояв. Розглянемо проблеми соціально-психологічного клімату на прикладі первинної робочої групи - бригади, ланки, бюро, лабораторії. Отже, мова піде про елементарні організаційних осередках, які не мають ніяких офіційних структурних підрозділів. Їх чисельність може варіюватися від 3-4 до 60 чоловік і більше. Можна сказати, що це «клітинка» кожного підприємства і установи. Соціально-психологічний клімат такого осередку формується за рахунок безлічі різноманітних впливів. Розділимо їх умовно на фактори макросередовища і мікросередовища.

Під макросередовищем мається на увазі великий соціальний простір, широке оточення, в межах якого знаходиться і здійснює свою життєдіяльність та чи інша організація. Що ж сюди входить? Перш за все кардинальні особливості суспільно-економічного устрою країни, а конкретніше - специфіка даного етапу її розвитку, що відповідним чином виявляється в діяльності різних соціальних інститутів. Ступінь демократизації суспільства, особливості державного регулювання економіки, рівень безробіття в даному регіоні, ймовірність банкрутства підприємства і т. д. Ці та інші фактори макросередовища мають певний вплив на всі сторони життєдіяльності організації в сучасних умовах. До

макросередовища відноситься також рівень розвитку матеріального і духовного виробництва і культури суспільства в цілому [4]. Нарешті, макросередовище характеризується і певною громадською свідомістю, відбиваючи дане суспільне буття у всій його суперечливості. Таким чином, члени кожної соціальної групи і організації є представниками своєї епохи, певного історичного періоду розвитку суспільства.

В якості істотних факторів макросередовища, які впливають на клімат тієї чи іншої організації, слід відзначити і її різноманітні партнерські зв'язки з іншими організаціями, а також з споживачами продукції даної організації. Зауважимо, що в умовах ринкової економіки вплив споживачів на клімат організації (особливо виробничої) буде зростати.

Мікросередовище підприємства, установи - це «поле» повсякденної діяльності людей, ті конкретні матеріальні і духовні умови, в яких вони працюють. Саме на даному рівні ті чи інші впливи макросередовища знаходять для кожної групи свою визначеність, зв'язок з реаліями життєвої практики.

Які ж обставини, умови повсякденної життєдіяльності формують те чи інше світовідчуття і умонастрій колективу, його соціально-психологічний клімат?

Можна виділити цілий ряд впливів. Перш за все зазначимо фактори матеріально-речової середовища. Це є характер виконуваних людьми трудових операцій, і стан обладнання, і якість роботи та інше. Велике значення мають також особливості організації праці - змінність, ритмічність, ступінь взаємозамінності працівників, рівень оперативно-господарської самостійності. Відзначимо роль і санітарно-гігієнічних умов праці, таких як температура, вологість, освітленість, шум, вібрація тощо.

Відомо, що раціональна організація трудового процесу з урахуванням можливостей людського організму, забезпечення нормальних умов роботи і відпочинку людей впливають позитивним чином на психічні стани кожного працівника і групи в цілому. І, навпаки, ті чи інші несправності техніки, недосконалості технології, організаційні негаразди, неритмічність праці, недолік свіжого повітря, надмірний шум, ненормальна температура в приміщенні і тому подібні фактори матеріально-речової середовища позначаються негативно на кліматі групи. Тому найперший напрямок вдосконалення соціально-психологічного клімату полягає в оптимізації комплексу зазначених вище факторів. Це завдання має вирішуватися на основі розробок фахівців з гігієни та фізіології праці, ергономіки і інженерної психології.

Іншу, не менш важливу групу факторів мікросередовища складають впливу, що представляють собою групові явища і процеси. Ці чинники заслуговують на пильну увагу в зв'язку з тим, що вони є наслідком соціально-психологічного відображення колективного мікросередовища. Будемо для стислості називати ці чинники соціально-психологічними.

Почнемо з такого фактора, як характер офіційних організаційних зв'язків між членами первинної робочої групи. Ці зв'язки закріплені в формальній структурі даного підрозділу. Можливі відмінності між типами такої структури можна показати на основі виділених Л. І. Уманським наступних «моделей спільної діяльності» [5]:

1. Спільно-індивідуальна діяльність: кожен член групи робить свою частину спільного завдання незалежно від інших.

2. Спільно-послідовна діяльність: загальна задача виконується послідовно кожним членом групи.

3. Спільно-взаємодіюча діяльність: завдання виконується за безпосередньої та одночасної взаємодії кожного члена групи з усіма іншими її членами.

Експериментальні дослідження, проведені під керівництвом Л. І. Уманського, показують пряму залежність між цими моделями і рівнем розвитку групи як колективу. Так, «згуртованість за спрямованістю» (єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності) в межах даної діяльності групи досягається швидше при третьої моделі, ніж при другій і тим більше при першій.

Матеріали прикладних досліджень на підприємствах також свідчать про те, що самі по собі особливості тієї чи іншої «моделі спільної діяльності» відображаються в підсумку на психологічних рисах робочих груп. Як зазначають А. І. Донцов і Ш. В. Саркісян, дослідження, що охопило 11 бригад на недавно створеному підприємстві, показало, що задоволеність міжособовими відносинами в цих первинних групах збільшується по мірі переходу від першої «моделі спільної діяльності» до третьої [5].

Поряд з системою офіційного впливу на соціально-психологічний клімат первинної робочої групи величезний вплив справляє її неофіційна організаційна структура. Безумовно, товариські контакти під час роботи і після її закінчення, співробітництво і взаємодопомога формують інший клімат, ніж недоброзичливі відносини, які проявляються в сварках і конфліктах.

Говорячи про важливість формуючого впливу неофіційних контактів на соціально-психологічний клімат, необхідно враховувати як

кількість цих контактів, так і їх розподіл. Наприклад, в межах однієї бригади можуть існувати дві і більше неформальні групи, причому члени кожної з них (при міцних і доброзичливих внутрішньо-групових зв'язках) протидіють членам «не своїх» груп.

Звичайно, розглядаючи чинники, що впливають на клімат групи, слід враховувати конкретне співвідношення формальної і неформальної організаційних структур. Бо чим вище ступінь єдності цих структур, тим позитивніший вплив, що формує клімат групи.

Характер керівництва, що виявляється в тому чи іншому стилі взаємовідносин між безпосереднім керівником первинної робочої групи і іншими її членами, також впливає на соціально-психологічний клімат. Робітники, які вважають керівників однаково уважними до їх виробничих і особистих справ, зазвичай більш задоволені своєю роботою, ніж ті, хто заявляють про неувагу до них з боку керівників. За даними вітчизняних досліджень, демократичний стиль керівництва, спільність цінностей і норм сприяють формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату.

Наступний фактор, що впливає на клімат групи, обумовлений індивідуальними психологічними особливостями її членів. Кожна людина унікальна і неповторна. Її психічний склад являє собою те чи інше поєднання особистісних рис і властивостей, що створює своєрідність характеру в цілому. Крізь призму особливостей індивіда відображується впливна нього з боку зовнішнього середовища. Відносини людини до даних впливів, що виражаються в її особистих думках і настроях, в поведінці, являють собою її індивідуальний «внесок» у формування клімату групи. Звичайно, психіку групи не слід розуміти як суму індивідуально-психологічних особливостей кожного з її членів. Це якісно нове утворення. Таким чином, для формування того чи іншого соціально-психологічного клімату групи мають значення не стільки індивідуальні властивості її членів, скільки ефект їх поєднання. Рівень психологічної сумісності членів групи також є чинником, що обумовлює у великій мірі її клімат.

Таким чином дослідження дозволяє нам зробити наступні **висновки** та виділити основні фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат колективу.

Впливи з боку макросередовища: характерні особливості сучасного етапу соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни; діяльність вищих структур, керуючих даною організацією, її власних органів управління та самоврядування,

громадських організацій, зв'язку даної організації з іншими міськими та районними організаціями.

Характер керівництва та стиль керівництва також має дуже велике значення, для розвитку колективу підприємства, для формування комфортних умов праці та сприятливого соціально-психологічного клімату в колективу.

Впливи з боку мікросередовища: матеріально-речова сфера діяльності групи, суто соціально-психологічні фактори (специфіка формальних і неформальних організаційних зв'язків в групі і співвідношення між ними, стиль керівництва групою, рівень психологічної сумісності працівників).

Звичайно, при аналізі соціально-психологічного клімату колективу в тій чи іншій конкретній ситуації неможливо віднести який-небудь вплив на неї на рахунок тільки макросередовища або тільки мікросередовища. Залежність клімату групи від факторів його власного мікросередовища завжди обумовлено макросередовищем. Однак, вирішуючи задачу вдосконалення клімату в тому чи іншому колективі, слід звернути першочергову увагу на чинники мікросередовища. Адже саме тут найбільш чітко помітний ефект цілеспрямованих впливів.

Отримані в ході дослідження дані, дозволяють зробити висновок, що соціально-психологічний розвиток колективу та успішне формування сприятливого соціально-психологічного клімату прямо впливає на успішність роботи тієї чи іншої організації, установи, підприємства нашої країни. Тому це питання потребує детальної уваги, а одним із пріоритетних напрямків його вирішення, є створення дієвих психологічних служб на підприємствах, які будуть займатись налагодженням сприятливого клімату для роботи та загальним розвитком колективу.

Список літератури. 1. Немов Р.С Психология. Кн. 2. Психология образования/ Немов Р.С. –М. 1995, 2-е изд. - 496с. 2. Черепкова Н.В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе / Черепкова Н.В – 2011 - 15с. 3. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект / Платонов Ю.П. - Л. – 1990 - 346с. 4. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию / Козырев Г.И. — М. – 1999 - 321с. 5. Мясичев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии. // Психология личности. Т.2. Хрестоматия. - Самара: Изд. Дом "БАХРАХ" – 1999 - 470с. 6. А.И. Донцов Социальная психология групп. О понятии

«группа» в социальной психологи // ВестникМоск. ун-та. Сер. 14. Психология. - 1997 – 25с.

Bibliography (transliterated): 1. Nemov R.S Psihologiya. Kn. 2. Psihologiyaobrazovaniya / Nemov R.S. –M. 1995, 2-e izd. - 496s. 2. Cherepkova N.V. Sotsialno-psihologicheskiy klimatkakneot'emlemayachastrudovogoprotsessa v kollektive / Cherepkova N.V – 2011 - 15s. 3. PlatonovYu.P. Psihologiyakollektivnoydeyatelnosti: Teoretiko-metodologicheskiy aspekt / PlatonovYu.P. - L. – 1990 - 346s. 4. Kozyrev G.I. Vvedenie v konfliktologiyu / Kozyrev G.I. — M. – 1999 - 321s. 5. Myasishev V.N. Ponyatielichnosti v aspektahnormyi i patologii. // Psihologiyalichnosti. T.2. Hrestomatiya. - Samara: Izd. Dom "BAHRAH" – 1999 - 470s. 6. A.I. DontsovSotsialnayapsihologiyagrupp. O ponyatii «gruppa» v sotsialnoypsihologi // VestnikMosk. un-ta. Ser. 14. Psihologiya. - 1997 – 25s.

І.С. Білозеров

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО КОЛЕКТИВУ.

Аналізуються питання, пов'язані з соціально-психологічним розвитком колективу в сучасних організаціях, підприємствах та установах, з формуванням сприятливого клімату в колективі. Розглянуті проблеми функціонування колективів на державних підприємствах. Виділенні основні чинники формування соціально-психологічного клімату.

Ключові слова соціально-психологічний клімат; колектив; розвиток; макросередовище; мікросередовище; соціально-психологічні чинники.

И.С. Белозёров

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО КОЛЛЕКТИВА.

Анализируются вопросы, связанных с социально-психологическим развитием коллектива в современных организациях, предприятиях и учреждениях, с формированием благоприятного климата в коллективе. Рассмотрены проблемы функционирования коллективов на государственных предприятиях.

Выделены основные факторы формирования социально-психологического климата.

Ключевые слова соціально-психологічний клімат; колектив; розвиток; макросередовище; мікросередовище; соціально-психологічні фактори.

I.S. Belozyorov

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS OF THE MODERN COLLECTIVE.

Analyzed issues related to the social and psychological development team in modern organizations, enterprises and institutions, with the formation of a favorable climate in the team. Problems functioning teams in state enterprises. Highlighting the main factors shaping social and psychological climate.

Keywords socio-psychological climate; staff; development; macroenvironment; microenvironment; social and psychological factors.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2014

УДК 159.01

Кіресва В.Е.

м. Харків, Україна

ДИНАМІКА АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Найважливішою соціальною вимогою до вищих навчальних закладів є орієнтація освіти не тільки на засвоєння студентом певних професійних знань, а й на розвиток його особистості, пізнавальних і творчих здібностей, успішної соціалізації в суспільстві та активної адаптації.

Для системи освіти на передній план виходить проблема навчальної адаптації студентів у вузах. Від успішності навчальної адаптації на молодших курсах вузу залежить подальша професійна кар'єра і особистісний розвиток майбутнього фахівця. Численними дослідженнями встановлено, що ефективність, успішність навчання багато в чому залежить від можливостей студента освоїти нове середовище, в яке він потрапляє, вступивши до вузу. Початок занять і пристрій побуту означає включення студента в складну систему адаптації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями аналізу і реалізації адаптації займалися М.А. Гілінський, А.А. Налчаджян, С.І. Розум, С.В. Штак, А.Г. Маклаков, Д.Н. Дубровін, А.А. Реан, І.А. Мирославова, А.К. Гришанов, В.Д. Цуркан, А.В. Сіомічев, Ю.С. Бабахан, А.Г. Терещенко, Т.І. Ронгинська, Н.В. Тарабрина, Е.О. Лазебна, М.І. Дьяченко, Л.А. Кандибовіч, Б.А. Бараш, О.Г. Кольвах, А.Г. Мороз,