

швидко виснажується, набридає, потребує розширення свого кола комунікації, з'являється бажання завести нові знайомства та реалізувати себе в іншому напрямку: в напрямку, якого немає у подружньому житті. Проникнення у внутрішній світ, у його таємниці може відштовхнути, створити бар'єр у взаєморозумінні, якщо повною мірою виявиться глибина розходжень у поглядах на життя, в особистісних цінностях, а як відомо, вступаючи у шлюб, партнери досить мало знають про внутрішній світ один одного.

Міжособистісні стосунки чоловіка та дружини у сім'ї, що є первинною клітиною соціальних груп, класів, соціального інституту чи соціальної структури будь-якої країни можуть зазнавати постійних змін на різних етапах подружнього життя: у перші місяці спільного життя; у період народження дітей, особливо першої дитини; на етапі їх виховання у середньому віці шлюбу; у період старіння. Тому практично жодна сім'я не обходиться без конфліктів. Адже життя більшості людей так чи інакше пов'язано з сім'єю - своєрідним мікросвітом, де переплітаються складні економічні, політичні, психологічні, ідеологічні, фізіологічні та інші соціальні проблеми чи конфлікти.

Проблема подружніх конфліктів у сім'ї є сьогодні дуже актуальною, адже дослідження українських вчених дозволяють стверджувати, що криза, в якій опинилась сьогодні українська сім'я – це елемент соціальної системи суспільства. Ознаками такої кризи є: високий рівень незадоволеності подружнім життям, конфліктність, стійка орієнтація подружжя на розлучення та малодітну сім'ю, нездатність досягти злагоди, зростання кількості розлучень тощо. Під цим кутом зору стає зрозумілим, що сім'я, особливо на початковій стадії її розвитку, потребує психологічної підтримки та допомоги.

**Вайнер Ілона Іллівна**

здобувач вищої освіти  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Пашко Антоніна Олександрівна**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології  
Дніпровського гуманітарного університету

**ОСОБЛИВОСТІ МІКРОКЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

Е. Н. Решетова зазначала, що трудовий колектив в процесі свого розвитку проходить через ряд послідовних етапів (стадій):

*1. Формування (зародження) колективу.*

Для стадії формування робочої групи характерні: наявність групи осіб, які не є тісно пов'язаними, відсутність соціального контролю і традицій. На

цьому етапі складаються всі види відносин, правила поведінки, правила, які керують внутрішніми колективними відносинами, зміцнюються всі види дисципліни і затверджується певний стиль роботи. Формальний характер команди визначає самодержавний стиль керівництва. Така команда характеризується централізацією управління в руках керівника, який встановлює конкретні завдання для підлеглих, детально регламентує і суворо контролює їх виконання. На цьому етапі розвитку робочої групи переважають організаційні та адміністративні методи управління.

#### *2. Становлення колективу.*

У стадії формування робочої команди формується актив, який об'єднує більшість членів команди, починають формуватися традиції: Громадська думка, що має на меті підтримати вимоги менеджера більшістю працівників. В результаті рішення приймаються частіше колегіально, стиль менеджера стає демократичнішим. Завдання менеджера на цьому етапі полягає, виходячи з активів команди, у визначенні позицій, цілей і мотивів кожного члена робочої команди. Це дозволить вибрати найбільш ефективні методи для впливу на мотиви поведінки людей, активізувати і залучити до управління всіх членів команди..

#### *3. Зрілість колективу.*

Зріла команда має всі характеристики і виконує всі функції робочої команди. Основними регуляторами поведінки людей на цьому етапі є взаємні вимоги та соціальний контроль. Цей етап характеризується демократичним стилем управління, колегіальним прийняттям рішень, переважним використанням соціально-психологічних методів впливу. Цей етап розвитку робочої групи характеризується високим економічним виступом компанії, найповнішим збігом особистих інтересів з інтересами команди, і сприятливим морально-психологічним кліматом.

#### *4. Старіння колективу.*

У стадії старіння команда перестає розвиватися, втрачає здатність до адаптації, соціальний контроль набуває консервативного характеру і визначає статичний характер команди. На цьому етапі роль менеджера полягає у тому, щоб утримати команду у відкритому стані, поповнити команду новими членами, орієнтувати персонал на інновації, які забезпечать виживання команди, її адаптацію до мінливого середовища.

Психологічний клімат у колективі праці – це якісний аспект міжособистісних відносин, який проявляється у вигляді набору логічних умов, що полегшують або гальмують продуктивну діяльність та цілісний розвиток особистості цієї команди. У вітчизняній соціальній психології термін «психологічний клімат» вперше використав Н. С. Мансуров, який вивчав виробниче обладнання. Психологічний клімат, на його думку, являє собою емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів команди, що виникає на основі близькості, симпатії, збігу персонажів, інтересів і схильностей. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається з кліматичних зон.

Поняття психологічний клімат, соціально-психологічний клімат,

психологічна атмосфера, морально-психологічний клімат у логічній теорії і практиці вважаються синонімами.

Паригін Б.Д. визначив соціопсихологічний клімат як стан міжособистісних відносин, які можуть змінюватися. Динаміка змін та соціально-психологічний клімат визначаються переважно детермінантами зовнішнього плану: Макроекологічними факторами: Соціально-економічними, організаційними та управлінськими; мікроекологічними факторами: матеріальне, технічне і моральне, а також відображення і розуміння міжособистісних відносин як відносин (вплив індивідуальних характеристик членів команди і характер їх керівництва).

Індивідуальні та психологічні фактори в процесі спільної діяльності перетворюються з детермінанта соціополітичного клімату в його продукт у вигляді модифікованих властивостей особистості. Н. С. Мансуров виділив три кліматичні зони робітничих відносин:

**Перша кліматична зона** – соціальний клімат, який визначається тією мірою, якою цілі і завдання суспільства виконуються в тій чи іншій команді, і наскільки поважаються конституційні права, а обов'язки робітників як громадян гарантовано дотримуються всі.

**Друга кліматична зона** – моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності приймаються в цій команді.

**Третя кліматична зона** – це психологічний клімат, ті неформальні відносини, які розвиваються між робітниками, які перебувають у безпосередньому контакті один з одним.

На сприятливий психологічний клімат впливають такі параметри, як: взаємодія, симпатія – антипатія, почуття людини щодо конкретної команди, ставлення людини до себе та інших, а також суперечлива поведінка в команді.

**Волошина Дар'я Михайлівна**

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Сазонець Ігор Леонідович**

доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри туристичного та  
готельно-ресторанного бізнесу

Дніпровського гуманітарного університету

## **ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІКУВАЛЬНО-ОЗДОРОВЧОГО ТУРИЗМУ В СВІТІ**

Деякі науковці в сфері громадського здоров'я та туризму розглядають оздоровчий і медичний туризм як поєднане явище, але з різними акцентами.