

Михайлова Олена Миколаївна

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

Науковий керівник:

Спіріна Ірина Дмитрівна

доктор медичних наук, професор

професор кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Трудовий колектив - формальна (формалізована) спільність людей, об'єднаних спільною діяльністю для досягнення визначених цілей (виробництво продукції, ремонт будинків, наукові винаходи). Сукупність об'єктних умов, у яких виявляються люди в процесі спільної діяльності, визначає й обмежує способи їхньої взаємодії. Кількість потреб, які можуть бути задоволені в спілкуванні, також виявляється обмеженим сформованими обставинами. У цьому зв'язку в колективах часто виникають виробничі ситуації, у ході яких між людьми виявляються протиріччя по широкому колу питань. Самі по собі ці розбіжності і протиріччя можуть виступати як позитивний фактор руху творчої думки.

Здорова атмосфера в колективі - запорука його успішної і результативної роботи.

Соціально-психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів і схильностей. З визначення поняття можливо виділити три «кліматичні зони»:

1) соціальний клімат, який визначається тим, наскільки на даному підприємстві висока усвідомленість працівниками спільних цілей і завдань, наскільки тут гарантоване дотримання всіх конституційних прав усіх працівників як громадян;

2) моральний клімат, котрий визначається моральними цінностями загально прийнятими в даному колективі;

3) психологічний клімат, це по суті, неофіційна атмосфера, що складається між працівниками, які перебувають у безпосередньому контакті один з одним. Тобто психологічний клімат – це мікроклімат, зони дії якого значно локальніші морального і соціального клімату.

Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою задоволеності працівників працею та колегами. Але добрий клімат не є простим наслідком зусиль окремих членів колективу. Він являє собою підсумок систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення спеціальних заходів, спрямованих на організацію стосунків між членами колективу та керівництвом. Найбільш сприятливий клімат встановлюється тоді, коли методи керівництва позитивно сприймаються колективом. Якщо вимогливість керівника викликає групову незадоволеність через недисциплінованість окремих членів колективу, процвітання окремих традицій, то такий тип соціально-психологічного клімату називається відстаючим. Буває і так, що управління буцімто не встигає за розвитком колективу, висувають підвищені вимоги до самого керівника, який не вміє забезпечити виконання цілей і завдань та підтримку дисципліни колективу. В цьому випадку психологи визначають соціально-психологічний клімат як перспективний.

Комунікативні взаємовідносини відображають активність психологічних взаємозв'язків членів колективу, характеризуючи особисту опосередкованість процесів спілкування. Комунікативні взаємовідносини складаються завдячуючи таким якостям особистості, як товарииськість, безпосередність, щирість, відвертість, простота та інші.

Отже, соціально-психологічний клімат різнобічно впливає на особистість: на інтелектуальну, емоційну і вольову її сторони. Якщо клімат позитивний, то він активізує особистість, підвищуючи її працездатність й життєздатність. При негативному кліматі, навпаки спостерігається зниження тонуsu активності.

Сумісність є одним з психологічних аспектів соціально-психологічного дослідження колективу.

Виділяють декілька рівнів психологічної сумісності, обумовлених як властивостями особистості, так і змістом та рівнем важкості розв'язуваних професійних завдань. Проаналізуємо три таких рівні:

I рівень – психофізіологічна сумісність, яка виражається в подібності природних властивостей людей: темперамент, фізична витривалість, працездатність, емоційна стійкість. Цей рівень сумісності набуває особливого значення при організації спільної діяльності.

II рівень – психологічний, котрий проявляється в збігові властивостей, які є результатом навчання і виховання. До цього рівня належить збіг рис характеру, професійних інтересів, рівня інтелектуального розвитку, моральних якостей людей.

III рівень – соціально – психологічний, який виражається в подібності особистісних властивостей, необхідних для соціальної взаємодії на основі спільності їх світогляду (*комунікативність, принциповість, соціальні установки, політичні погляди, ціннісні орієнтації*).

Таким чином, підсумовуємо, що сумісність – це поняття про взаємну відповідність властивостей учасників групи. В нього входять: взаємна симпатія, позитивний характер емоційних установок, взаємонавіювання, спільність інтересів і потреб, відсутність в групі виражених егоцентричних спрямувань. Вивчення соціально-психологічного клімату, по суті, являє собою дослідження станів і властивостей колективу, психологічних зв'язків, взаємин і взаємодій між його членами.