

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

Артеменко В.А., студ. гр. М-01

Одним із показників успішної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень сформованості психологічного клімату. Психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ тощо [2].

"Психологічна форма клімату, — пише Р. Х. Шакуров, — розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так, можна говорити про атмосферу оптимізму, цілеспрямованості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини тощо)". На його думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціально-психологічний аспект, який проявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості[3].

Психологічний клімат колективу — якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі[1].

Найважливіші ознаки сприятливого психологічного клімату колективу(групи):

- суб'єктивні ознаки (відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу; достатня інформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі; усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів тощо);
- об'єктивні ознаки (високі показники результатів діяльності; низька плинність кадрів; високий рівень трудової дисципліни; відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо).

Загальні чинники формування психологічного клімату: характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група; організація й умови трудової діяльності; стиль керівництва; соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості групи; чисельність групи тощо.

Вирізняють такі основні чинники формування психологічного клімату:

- чинники макросередовища (соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу; соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація, тощо);
- чинники мікросередовища (особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами; особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною; стиль керівництва керівника колективу; рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо).

Отже, основними чинниками, що впливають на стан психологічного клімату в колективі є: умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками[2].

Відомий психолог Н. Л. Коломінський розробив схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність особистості виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Схема перш за все має значення для діяльності керівника так, як допомагає запобігати конфліктності в колективі. Аби керівник сприяв згуртованості колективу, він має володіти такими особистісними характеристиками: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність.

З метою формування та поліпшення психологічного клімату в колективі (фірмі) бажано проводити тренінги, з допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів, як поведінковий тренінг, рольовий тренінг, соціально-психологічний тренінг спілкування та ін. [3]

Список використаної літератури

1. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб.— К., 2000.
2. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др. // Под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. — СПб., 2000.
3. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. / Под ред. Б. Д. Парыгина. — Самара, 2000.