

найважливішими мотивами є «стати висококваліфікованим фахівцем», «забезпечити успіх майбутньої професійної діяльності» та «отримати інтелектуальне задоволення», на п'ятому курсі домінуючим мотивом є «отримання інтелектуальної задоволеності», потім мотив «одержати глибокі й міцні знання», а третім важливим мотивом є мотив «стати висококваліфікованим фахівцем» [4].

Мотивація до навчання є найвищим елементом освітнього рівня. Сучасне суспільство ставить перед випускником вищого навчального закладу особливі вимоги, серед яких важливе місце посідають професіоналізм, активність і творчість. Процес удосконалення підготовки майбутніх фахівців в умовах сучасної освіти досить складний і обумовлений багатьма чинниками. Одним із них є розвиток мотивації до навчання у студентів ВНЗ.

Список використаних джерел

1. Кочарян А. С., Фролова Е. В., Павленко В. Н., Чичихина Н. А. Эффективность учебной деятельности студентов: проблема выбора факторов успешности и мишеней педагогического воздействия. *Проблеми емпіричних досліджень у психології*. 2009. Вип. 2. С. 379–387.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2002. 512 с.
3. Реан А. А., Бордовская Н. В., Розум С. И. Психология и педагогика. СПб. : Питер, 2002. 432 с.
4. Павловец Г. Г., Филоненко В. В. Учебная мотивация как фактор профессионального становления современных студентов. URL: conf.stavsu.ru/_WordDocs/604.doc

Хитрич Т. В., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна
Науковий керівник – **Кушнір Ю. В.**, канд. пед. наук, доц.,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ

Наразі, в умовах постійного розвитку науково-технічного прогресу, постійно зростає інтерес до такого явища, як соціально-психологічний клімат колективу. Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної

реалізації. А це, у свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів у структурі виробництва, з удосконалюванням як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу багато в чому залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни загалом.

Існують кілька визначень поняття соціально-психологічний клімат. Зокрема, Е. С. Кузьмін [1, с. 74] вважає, що поняття «психологічний клімат» відбиває характер взаємин між людьми, що переважають тон суспільного настрою, рівень керування, умови й особливості праці і відпочинку в цьому колективі. Б. Ф. Ломов [2, с. 256] вміщує в поняття психологічний клімат систему міжособистісних відносин, психологічних за природою (симпатія, антипатія, дружба); психологічні механізми взаємодії між людьми (наслідування, співпереживання, сприяння); систему взаємних вимог, загальний настрій, загальний стиль спільної трудової діяльності, інтелектуальну, емоційну і вольову єдність колективу. Вплив емоційної атмосфери колективу на особистість може бути двояким: стимулюючим або гальмуючим (характеризується творчою безініціативністю, неактивністю людини).

В. М. Шепель одним із перших спробував розкрити зміст поняття соціально-психологічний клімат [3, с. 124] як емоційне фарбування психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхньої близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів і схильностей.

Дослідник Р. Х. Шакуров [4, с. 49] розглядає поняття психологічного клімату з двох його сторін: психологічної, яка розкривається в емоційних, вольових, інтелектуальних станах і властивостях групи, і соціально-психологічної, яка виявляється в інтегративних особливостях психології групи, значимих для збереження її цілісності і для її функціонування як самостійного об'єднання людей.

На думку С. В. Платонова і В. Г. Казакова, соціально-психологічний клімат – це така властивість групи, що визначається міжособистісними відносинами, які створюють стійкі групові настрої та думки, від яких залежить досягнення цілей, що стоять перед групою [5, с. 73]. У соціально-психологічному кліматі Б. Д. Паригін [6, с. 111] бачить не просто суму психічних складових його індивідів, а могутній фактор посилення психологічного настрою членів колективу.

Аналіз різних поглядів на зміст поняття соціально-психологічного клімату дає змогу дійти висновку, що він являє собою поліфункціональне соціально-психологічне утворення, яким опосередкується будь-яка діяльність колективу (групи). Специфіка його полягає в тому, що він являє собою інтегральну і динамічну характеристику психічних станів усіх членів колективу.

Сформовані в колективі відносини, виступаючи як об'єктивні умови трудової взаємодії і спілкування, вимагають від людини не будь-якого, а цілком визначеного стилю поведінки. Емоції одного члена групи певним чином мотивують поведінку інших членів, направляючи їх не тільки на здійснення цілей діяльності, але і на усунення фруструючих впливів.

Структура соціально-психологічного клімату визначається системою сформованих у колективі відносин між його членами і може бути охарактеризована елементами, що являють собою синтез суспільних і міжособистісних відносин. Через суспільні відносини розкривається соціальний зміст особистих відносин людей у колективі.

Істотним показником особливостей взаємин у колективі є форми звертання як засобу вербального спілкування. Перевага яких-небудь одних форм звертання – наказів або прохань, пропозицій або питань, обговорень, рад – характеризує особливості взаємин у колективі і служить показником соціально-психологічного клімату.

На думку дослідників, неблагополучний розвиток взаємин призводить до поступового відокремлення окремих членів колективу, скорочення числа контактів у ньому, до переваги опосередкованих способів зв'язку, до згортання комунікативних зв'язків до формально-необхідних, до порушення зворотного зв'язку між учасниками діяльності. Отже, комунікативні зв'язки в колективі виступають як емпіричні показники соціально-психологічного клімату [7, с. 37].

Кожна людина вже внаслідок своєї присутності в соціальній групі, а тим більше беручи участь у спільній праці, впливає на багато сфер життя колективу, зокрема і на соціально-психологічний клімат. Люди мають позитивний або негативний вплив на самопочуття навколишніх залежно від їхньої соціально-психологічних та індивідуально-психологічних властивостей.

До соціально-психологічних властивостей особистості, що здійснює позитивний вплив на формування соціально-психологічного клімату, відносять принципівість, відповідальність, дисциплінованість, активність у міжособистісних і міжгрупових відносинах, товарицькість, культуру поведінки, тактовність.

Дослідники [7, с. 40] вважають, що негативний вплив на клімат мають люди непослідовні, егоїстичні, безтактовні тощо. На самопочуття людей і через нього на загальний клімат колективу впливають і особливості психічних процесів (інтелектуальних, емоційних, вольових), а також темперамент і характер членів колективу. Крім того, важливу роль відіграє підготовка людини до праці, тобто її знання, уміння і навички. Серед факторів, що впливають на соціально-психологічний клімат трудового колективу, виділяють такий соціально-психологічний феномен, як «кліматичне збурювання». «Кліматичне збурювання» виникає внаслідок зміни умов життєдіяльності колективу або умов взаємодії

людей і позначається на самопочутті колективу загалом або окремих його представників [8, с. 77]. Залежно від настрою людей виділяють «стенічні» або «астенічні» «кліматичні збурювання».

Зміст, форма, тривалість, емоційний тон «кліматичних збурювань» служать характеристиками соціально-психологічного клімату, рівня морального розвитку членів колективу, рівня стресостійкості людей у спільній трудовій діяльності. Домінуючий емоційний настрій у колективі не залишається постійним не тільки впродовж робочого дня, але і на протязі більш тривалого періоду.

До зовнішніх емоціогенних факторів колективної діяльності належать соціально-економічні і побутові особливості діяльності, технологічні і соціально-демографічні характеристики взаємодіючих суб'єктів. Зовнішні і внутрішні (суб'єктивні) фактори, викликаючи «кліматичні збурювання», можуть змінювати соціально-психологічний клімат у колективі [9, с. 46].

За своїм значенням соціально-психологічний клімат близький до поняття згуртованості колективу, під яким розуміється ступінь емоційної прийнятності, задоволеності відносинами між членами групи. Згуртованість колективу складається на основі близькості уявлень працівників з основних питань життєдіяльності їхнього колективу.

Найважливішою проблемою у вивченні соціально-психологічного клімату є виявлення факторів, що його формують. Найбільш важливими факторами, які визначають рівень психологічного клімату виробничого колективу, є особистість керівника і система підбору та розміщення адміністративних кадрів. На нього впливають і особистісні якості керівника, стиль і методи керівництва, авторитет керівника, а також індивідуальні особливості членів колективу.

Керівник впливає практично на усі фактори, що визначають соціально-психологічний клімат. Від нього залежать підбір кадрів, заохочення і покарання членів колективу, просування їх по службі, організація праці. Багато чого залежить від його стилю керівництва.

Отже, соціально-психологічний клімат – це психологічний настрій у групі або колективі. Основні фактори психологічного клімату: взаємини по вертикалі і по горизонталі, їхній стиль і норми, а потім різні складові виробничої обстановки (організація й умови праці, система стимуляції). Характер соціально-психологічного клімату залежить загалом від ступеня розвиненості колективу. Існує прямий позитивний зв'язок між соціально-психологічним кліматом колективу й ефективністю спільної діяльності його членів.

Соціально-психологічний клімат – це результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрій і думка колективу, індивідуальне самопочуття й оцінки умов життя

і роботи особистості в колективі. Ці ефекти виражаються у взаєминах, пов'язаних із процесом праці і рішенням загальних задач колективу. Члени колективу як особистості визначають його соціальну мікроструктуру, своєрідність якої обумовлюється соціальними і демографічними ознаками (віком, статтю, професією, національністю, соціальним походженням). Психологічні особливості особистості сприяють або заважають формуванню почуття спільності, тобто впливають на формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Список використаних джерел

1. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы: учеб. пособие для ВУЗов. М. : Издательство «Аспект-Пресс», 2009. 274 с.
2. Суходольский Г. Организационная психология. М. : Гуманит. центр, 2004. 256 с.
3. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник. Київ : Академвидав, 2003. 124 с.
4. Программы психологической коррекционно-развивающей работы в образовательных учреждениях / под ред. И. О. Зиновьевой. СПб. : Питер, 1999. С. 49.
5. Черкасов В. В., Платонов С. В., Третьяк В. И. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента. К. : Ваклер, Атлант, 1998. С. 73.
6. Паригін Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб. : ИГУП, 2009. 592 с.
7. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М. : Мысль, 1983. 206 с.
8. Парыгин Б. Д. Климат коллектива как показатель его коммуникативной культуры. М., 1988. 119 с.
9. Платонов Ю. П. Краткий курс социальной психологии. СПб. : Речь, 2008.

Цвяткова С. В., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ПСИХОЛОГІЯ ВЗАЄМОДІЇ В СИСТЕМІ «ВИКЛАДАЧ–ЗДОБУВАЧ–ГРУПА»

В умовах освітніх реформ і цивілізаційних психологічних змін докорінно трансформуються взаємовідносини в системі «викладач–здобувач–група». Стосунки у системі «здобувач–викладач» є тією психологічною цариною, де вперше розглядаються особистісне самоствердження майбутнього фахівця,