**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** У сучасних умовах у суспільстві зростає інтерес до проблеми поліпшення соціально-психологічного клімату колективу. Актуальність цієї теми зумовлена, по-перше, зростанням вимог до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність, а по-друге, посиленням взаємозалежності соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства з ефективністю праці.

Теоретичну основу дослідження склали психолого-педагогічні праці, пов'язані з цією проблемою, а саме: основні положення психології малих соціальних груп (Г.М. Андреева, A.І. Донцов, E.JI. Кричевский, Н.Н. Обозів, В.П. Позняков, Л.Г. Почебут, B.А. Чикер, Н.И. Шевандрин, та ін.); психологія спілкування і міжособових взаємин (B.C. Агеев, Ю.М. Жуків, Я.Л. Коломинский, В.Г. Крысько, А.С., Морозів, Р.І. Мокшанцев, А.A. Петрівська, Е.Н. Різників та ін.); психологічні теорії колективу, концепції психологічного клімату колективу (В.В. Бойко, А.І. Донцов, Ю.М. Жуків, О.І. Зотова, Р.С. Немов, Б.Д. Паригін, А.В., Петрівський, А.Н. Сухов, Е.В. Шорохова та ін.), що розкривають природу і чинники психологічного клімату, структуру його проявів, роль психологічного клімату у життєдіяльності собистості і колективу, концепції про можливість цілеспрямованої психологічної дії, спрямованої на формування сприятливого позитивного психологічного клімату в колективі; теорія і методологія социальнопсихологического тренінгу (В.Ю. Большаков, І.В. Вачков, Ю.А. Емельянов, В.В. Исаков, Г.І. Марасанов, А.А. Петрівська, А.С. Прутченков, Д. Фоппель, Н.Ю. Хрящева).

Важливі резерви ефективності діяльності колективу представлені в його психологічному кліматі, який розглядається як сукупність цінностей, норм, стереотипів, правив, способів колективних стосунків, спільної діяльності і розподілу спільно вироблених благ. Психологічний клімат є важлива характеристика колективу, що свідчить про рівень його розвитку і потенційні можливості самоврядності і досягнення цілей у виконуваній діяльності.

Психологічний клімат як термін з'явився порівняно недавно, оскільки раніше цій стороні управління приділяли мало уваги і розглядали переважно технічні моменти, зв'язані з економічного боку. Лише у 20-і роки XX століття вперше широко було поставлено питання про те, що психологічний клімат в колективі має не менше значення, чим інші аспекти діяльності. Чим далі розвивався менеджмент, тим більше акцент зміщувався з чинників ухвалення рішень на чинники їх реалізації. Психологічний клімат в колективі є одним з найважливіших умов підвищення ефективності. Стійкий психологічний клімат характеризується стабільністю колективу і задоволенням, з яким люди ходять на роботу.

Вагомий внесок у дослідження особливостей психологічного клімату зробили такі вчені: Г.М. Андрєєва, А.Л. Свинецький, К.К. Платонов, А.І. Донцов, В.М. Мясищев, Б.А. Паригін, Е.С. Кузьмін, А.Н. Лутошкін, В.М. Шепель, А.Н. Щербань та ін.

**Об’єкт дослідження –** соціально-психологічний клімат у колективі.

**Предмет дослідження** – вплив психологічної сумісності співробітників на соціально-психологічний клімат в колективі (на прикладі банку філія – Луганське обласне управління АТ «Ощадбанк»).

**Мета дослідження:** теоретично обгрунтувати та експериментально дослідитивплив психологічної сумісності співробітників на соціально-психологічний клімат в колективі.

Відповідно до мети визначено наступні **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати літературу за проблемою дослідження соціально-психологічного клімату в колективі.

2. Визначити психологічні особливості поняття особистості та взаємовідношення особистість-колектив.

3. Провести констатувальний експеримент, спрямований на вивчення впливу психологічної сумісності співробітників на соціально-психологічний клімат в колективі банку (треба вказати точну назву).

4. На основі результатів констатувального експерименту розробити практичні рекомендації, спрямовані на покращення соціально-психологічного клімату в досліджуваному колективі.

**Теоретико-методологічною основою дослідження є:** фундаментальні принципи і положення психологічної науки: принцип детермінізму (С.Р. Рубінштейн, Л.С. Вигодський, С.Д. Смірнов і ін.), принцип системності психологічних явищ (В.А. Барабанщиков, Б.Ф. Ломов, Е.Г. Юдін і ін.), принцип єдності свідомості і діяльності (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлінський, А.Н. Леонтьев і ін.), принцип активності (К.А. Абульханова-Славськая, А.Г. Асмолов і ін.), соціального пізнання (Г.М. Андрєєва, А.І. Донцов, В.А. Петровський і ін.), міжособистісних стосунків (Е.С. Кузьмін, О.М. Ле- онтьев, В.Н. Мясищев і ін.), соціально-психологічного клімату в колективі (С.Б. Каверін, Н.С. Мансуров, Б.Д. Паригин і ін.); міжособистісна і внутрішньо групова тривога в умовах спільної діяльності (Ю.Л. Ханін).

Для вирішення поставлених завдань використовувались наступні **методи дослідження:** *теоретичні* (системний теоретико-методологічний і порівняльний аналіз наукової літератури; визначення методологічних основ дослідження); аналіз та систематизація наявних у психологічній науці матеріалів;*емпіричні*: бесіда, спостереження, бесіда, констатувальний експеримент, тестування («Експрес – методика по вивченню соціально- психологічного клімату в трудовому колективі», «Визначення індексу групової згуртованості Сішора», Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А.Ф. Фідлером), Діагностика рівня розвитку малої групи);*методи математичної обробки даних*.

**Теоретичне значення** **дослідження** полягає: у розкритті теоретико-методологічних засад вивчення соціально-психологічного клімату в колективі, виявленню соціально-психологічних умов і чинників формування сприятливого клімату в колективі. Визначення соціально-психологічних чинників, які впливають на розвиток особистості.

**Практичне значення дослідження** полягає: в обґрунтуванні методоло-гічних основ та методичного інструментарію для вивчення показників, які складають та характеризують соціально-психологічний клімат колективу підприємства. Отримані в ході дослідження факти та сформульовані на їх основі висновки будуть корисними для практичних психологів, психологів-консультантів, психологів працюючих в установах банку, керівницькому складу підприємства, надання практичних рекомендацій щодо покращення взаємовідносин та продуктивності у трудовому колективі.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ**

**1.1. Аналіз літератури за проблемою дослідження трудового колективу та соціально-психологічного клімату колективу**

Незважаючи на значний науково-практичний інтерес до цієї проблеми, питання взаємозв’язку сприятливого соціально-психологічного клімату, його вплив на продуктивність праці та шляхи оптимізації залишаються актуальними проблемами сучасної науки, які не повністю розкриті та потребують подальшого вивчення. Українські вчені М. Логунова, М. Мельник, Н. Нижник, Л. Пашко та інші досліджували окремі складові управлінських відносин, але соціально-психологічний їх аспект не є достатньо дослідженим, що призводить до суттєвих прорахунків у кадровій політиці органів управління.

Систематичний виклад і аналіз різних підходів до соціально-психологічного клімату дано у статті З. Антонюка, О. Зотової, Г. Моченова, В. Шорохової [29] критичний аналіз робіт зарубіжних авторів у галузі досліджень соціально-психологічного клімату подано в статтях С. Рощина, С. Паповян [32].

Проблеми взаємовідносин особистості і колективу, а також психологічного клімату групи виступали предметом вивчення багатьох дослідників, таких як: Н. Анікеєва, Е. Клімов, Я. Коломінський, Е. Кузьмін, А. Лутошкін, В. Машеров, О. Носкова, Л. Почебут, Ф. Русинів, Ю. Стрільців, Ю. Тимофєєв, В. Чикер, І. Шварц, А. Щебетенко та ін.

Значним внеском у розвиток психології професійної діяльності з'явилися основоположні роботи Б. Ананьева, П. Анохина, А. Леонтьева, Б. Ломова.

У антропологічній психології Б. Ананьева людина представлена в цілісності, як природна істота (індивід), учасник суспільного життя (особистість), суб'єкт різних видів діяльності і носій внутрішнього світу [17].

Також слід відмітити і теорію колективу, основні ідеї якої були закладені Макаренко, та були розвинені в роботах таких відомих вітчизняних педагогів і психологів, як Л. Новікова, Т. Конникова, Т. Мальковськая, І. Іванов, В. Караковський, А. Петровський, Р. Немов. Вона може мати найширше вживання не лише в педагогіці, але також у всіх сферах управління, в бізнесі, родинному житті у всіх випадках, де функціонують соціальні групи та колективи.

Соціально-психологічний клімат (СПК) грає істотну роль в плані створення корпоративної культури і підвищення ефективності функціонування колективу, об'єднаного загальною метою. СПК був предметом вивчення багатьох дослідників: К. Платонова, A. Донцова, В. Петровського, A. Свенцицкого, О. Зотової, Я. Коломінського, Л. Почебута, Б. Паригина, А. Ковальова, Г. Мануйлова, Е. Кузьміна, М. Ночевника, Н. Мансурова, B. Машеро, Г. Моченова, A. Русалінової, Ф. Русинова, Ю. Тімофєєва, В. Чикера, І. Шварца, А. Щебетенко і ін.

Значною мірою СПК залежить від стилю керівництва, професійних і особових якостей керівника. Якщо проблема впливу стилю керівництва на внутрішньогрупові процеси вивчалася в багатьох дослідженнях (І. Вовків, Г. Морозова, Л. Уманський, R.R. Mouton, J.S. Blake, P.F. Drucker і ін.), то вплив особи керівника на соціально-психологічний клімат вивчений ще далеко не достатньо.

Одним із показників успішної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Так, Б. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат – «завжди характеризується специфічною для спільної діяльності людей атмосферою психічного і емоційного стану кожного його учасника, індивіда і, поза сумнівом, залежить від загального стану навколишніх людей» [39, с. 276].

Соціально-психологічний клімат (СПК) – якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [21, с. 155].

Одним з найбільш глибоких за змістом і ступенем розробленості є визначення соціально-психологічного клімату, дане Ю. Неймером. На його думку, соціально-психологічний клімат колективу – це внутрішній стан колективу, що відбиває його комплексну здатність досягати поставлені перед ним цілі [30, с. 82].

Один з відомих дослідників соціально-психологічних проблем управління трудовими колективами В. Шепель, визначаючи психологічний клімат як емоційне забарвлення психологічних зв'язків, що виникають на основі близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей, виділяє три кліматичні зони. Перша – соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації і тим, наскільки на підприємстві гарантовано дотримання конституційних прав і обов'язків працівників. Друга – моральний клімат, який визначається моральними цінностями, загальноприйнятими в колективі. Третя – психологічний клімат, під яким автор розуміє ту атмосферу, яка складається між працівниками, що перебувають у безпосередньому контакті один з одним [1, c. 254-255] .

До поняття «соціально-психологічний клімат» відносять емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами. Соціально-психологічний клімат утворює переважаючу і відносно стійку духовну атмосферу або психологічний настрій колективу, що виявляється в ставленні людей один до одного та до спільної справи [31].

Особливістю соціально-психологічного клімату трудового колективу на підприємстві є те, що він є результатом акумулювання характеристик групового стану. Він має вплив на робочу активність та ініціативу працівників, який, своєю чергою, може бути як стимулюючим, так і пригнічуючим, тому слід розділяти сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі [22].

Вивчати СПК у колективах НПУ необхідно за такими показниками: рівень розвитку колективу (становлення, проміжний колектив), його психологічний клімат (напруженість, нейтральність, задоволеність, групова згуртованість); наявність офіційних і неофіційних структур (ступінь збігу офіційних і неофіційних лідерів; відносини між формальними і неформальними лідерами, наявність угруповань навколо своїх лідерів), авторитетність безпосередніх і прямих начальників; домінуючий колективний настрій, емоційний потенціал колективу; ступінь єдності думок із приводу основних питань спільної діяльності та розподілу ролей; наявні міжособистісні конфлікти.

Соціальна організація підприємства немислима без колективу. Він є її соціальною основою. Працівники колективу — основна продуктивна сила. Від згуртованості чи конфліктності колективу, його стабільності, рівня кваліфікації і свідомості, трудової активності й дисциплінованості у кінцевому рахунку залежить ефективність соціальної організації підприємства.

Трудовий колектив має всі необхідні ознаки соціальної організації, що у своїй сукупності виступають у ньому як різновид соціальної організації — трудової організації [36].

Чітко і повно ознаки колективу встановив А. Макаренко, який визначав його таким чином: «Колектив — це є цілеспрямований комплекс осіб, що організованих, таких, що володіють органами колективу» [37].

**1.2. Поняття особистості та теорія взаємовідношення особистість-колектив**

У соціальних науках особистість – це поняття, вироблене для відображення соціальної природи людини, розгляду її як суб’єкта соціокультурного життя, визначення її як носія індивідуального начала, що розкривається в контексті соціальних відносин, спілкування і предметної діяльності. У соціальній психології особистість розглядається як соціальний феномен, хоча визнається й той факт, що на її формування впливають і природні характеристики людини: стать, конституція, темперамент, спадковість тощо.

Центральною категорією для розуміння сутності особистості в соціальній психології виступає категорія «Я-Концепція». «Я-Концепція» – це особливим способом організоване знання людини про саму себе, яке вона використовує як для пояснення й розуміння своїх життєвих станів і переживань, свого життєвого досвіду, так і для пояснення й розуміння зовнішнього, насамперед, соціального світу.

Індивідуальні властивості особистості, з точки зору С. Рубінштейна — це не те ж саме, що особові властивості індивіда. В якості особистісних властивостей зі всього різноманіття психологічних властивостей людини виділяються ті, які обумовлюють суспільно значиму поведінку або діяльність людини. Основне місце в них займає система мотивів і завдань, які ставить собі людина, властивості його характеру, що обумовлюють вчинки і здібності людини. Особа також визначається своїми стосунками до навколишнього світу, до суспільного оточення, до інших людей. Ці стосунки реалізуються в діяльності людей, за допомогою яких вони пізнають природу і суспільство і змінюють навколишній світ [37].

Психологічний вміст людської особистості не вичерпується мотивами свідомої діяльності; воно включає також різноманіття неусвідомлених тенденцій — спонукань його мимовільної діяльності. Я як суб'єкт — це утворення, невіддільне від багатопланової сукупності тенденцій, складових в цілому психологічному складі особистості. З точки зору С. Рубінштейна [16], (широке розуміння) особистість є не психологічною категорією, а суспільною. Він стверджує, що «як особа чоловік виступає як одиниця в системі суспільних стосунків, як реальний носій цих стосунків. У цьому, за його словами, полягає позитивне ядро тієї точки зору, яка стверджує, що поняття особистості є суспільна, а не психологічна категорія» [37, с. 31].

У своїй роботі «Людина і світ» С. Л. Рубінштейн визначив людину як істоту спочатку свідому, здатну віддавати собі звіт про зроблений (тобто рефлексія), і діяльне, здібне до усвідомленого перетворення. Свідомість і діяльність є, згідно С. Л. Рубінштейну, суть основоположними характеристиками людського існування, що конституюють саму його людяність. «Своєрідне відношення людини до світу, – пише С. Л. Рубінштейн, – пов'язано з наявністю у нього свідомості. Людина виступає як частина буття, сущого, що усвідомлює в принципі все буття. що усвідомлює – означає той, що якось охоплює все буття, спогляданням що його осягає, в нього проникаючий, частина, що охоплює ціле» [44, с. 69].

Сама ж особистість розглядається як одиниця в системі суспільних стосунків. На важливу роль діяльності як категорії, що характеризує буття людини, вказував О. Леонтьев, підкреслюючи, що без даної категорії аналіз людського буття не можливий.

А. Петровський визначає особистість як суб'єкт стійкої системи соціальних стосунків, що реалізовуються в діяльності і спілкуванні. Головною характеристикою особи він вважає її представленность в життєдіяльності інших людей (у формі діяльності і спілкування). У вітчизняній психології наголошувалася, поряд з діяльною і свідомою, соціальна суть людини (Л. Виготський, А. Леонтьев, С. Рубінштейн). Людина живе, перш за все, в системі реально-практичних зв'язків з іншими людьми. Ніде ми не побачимо людини до і поза його конкретними зв'язками з іншими. «Подієва спільність людей», відзначає В. Слободчиков, є онтологічна підстава людяності людини. Соціальність і усвідомленість діяльності виявляють себе в способах дії, мислення, стосунків, які не є винаходами конкретного індивіда, а виявляються освоєними здібностями, але здібностями, так або інакше фіксованими в предметах культури, знаряддях, мові і т.д. [45].

Соціальні психологи давно звернули увагу, що соціальна поведінка людини тісно пов'язана з його відношенням до самого собі. Для вивчення і пояснення феноменів самопізнання, самооцінки, самоактуалізації і ін. була розроблена система уявлень, що отримала назву «Я-конценция».

Серед джерел і основ даної концепції називають роботи Ч. Кулі, Дж. Міда, Е. Еріксона, В. Джемса, а також виконані в 1950-і рр. дослідження А. Маслоу, К. Роджерса і інших відомих психологів. Терміном «я-концепція» позначають сукупність представлень людини про саме собі, про різні сторони і характеристики своєї особи, про своє місце в системі соціальних стосунків і ін. Вважається, що «я-концепція» людини формується в процесі його соціалізації і є якимсь психологічним явищем, заснованим на особовій і соціальній ідентичності. Соціальними психологами було відмічено, що поняття «я-концепції» тісно пов'язане з поняттям самоідентифікації, поняття соціального порівняння, коли, порівнюючи себе з іншими людьми, чоловік визначає своє місце в системі соціальних стосунків. В умовах міжособових стосунків самооцінка людини тісно пов'язана з оцінками людиною інших людей, таким чином, важливим соціально-психологічним явищем виявляється процес формування уявлення про інших людей, суб'єктивна інтерпретація їх поведінки і формулювання причин, що спонукаючих оточують до тих або інших вчинків або дій [16].

Вивчаючи питання про роль групи в розвитку особистості, поважно підкреслити, що на певних етапах група є необхідною умовою розвитку особи. А. Маслоу і ряд інших авторів підкреслюють, що в підлітковому і юнацькому віці потреба в приналежності до групи — одна з ведучих в розвитку особи.

Характер взаємин особистості і колективу зумовлений не лише якостями особистості, а й особливостями колективу. Одноманітність діяльності й вузький діапазон соціальних ролей у колективі, бідність змісту й одноманітність організаційних форм спілкування між членами колективу, недостатня взаємокультура сприймання, невміння бачити в іншому те цікаве і цінне, що заслуговує на увагу, - все це негативно впливає на встановлення нормальних відносин з тими, хто до нього входить [28].

Науковими дослідженнями відкрито три найпоширеніші варіанти розвитку взаємин між особистістю і колективом:

1) особистість підкоряється колективу (конформізм);

2) особистість і колектив знаходяться в оптимальних взаєминах (гармонія);

3) особистість підкоряє собі колектив (нонконформізм).

Існує цікава класифікація типів взаємин в робочій групі, запропоновану американськими дослідниками Блейком і Мутоном. Вона заснована на комбінації двох головних параметрів: увазі до людини, мірі обліку інтересів людей і увазі до виробництва, міри врахування інтересів справи. Це п'ять типів взаємин усередині колективів, що істотно розрізняються з точки зору морально-психологічного клімату:

- невтручання: низький рівень турботи керівника і про виробництво і про людей. Керівник багато робить сам, не делегує своїх функцій, не прагне до серйозних досягнень. Головне для нього - зберегти свою посаду;

- тепла компанія, високий рівень турботи про людей, прагнення до встановлення дружніх взаємин, приємної атмосфери, зручного для співробітників темпу роботи. При цьому керівника не особливо цікавить, чи будуть при цьому досягнуті конкретні і стійкі результати;

- завдання: увага керівника повністю зосереджена на вирішенні виробничих завдань. Людський чинник або недооцінюється, або просто ігнорується;

 - золота середина: керівник в своїй діяльності прагне оптимально поєднувати інтереси справи і інтереси персоналу, він не вимагає дуже багато чого від співробітників, але і не займається потуранням;

- команда: найбільш переважний тип взаємин в робочій групі. Керівник прагне максимально враховувати інтереси виробництва і інтереси колективу, об'єднанню діловитості і людяності на всіх рівнях стосунків [51].

Проблема взаємин особистості й колективу хвилювала багатьох філософів, психологів, педагогів. Ціла плеяда мислителів минулого намагалася визначити умови гармонізації інтересів індивіда і групи. На різних етапах розвитку суспільства трактування співвідношення між індивідуальним і соціальним було неоднаковим. П. Блонський, С. Шацький, В. Сорока- Росинський, М. Пістрак розглядали його як важливий засіб формування особистості.

Мала група є безпосереднім соціальним оточенням кожного індивіда. У цьому сенсі вона виконує функції сполучної ланки в системі «особистість – суспільство». Людина усвідомлює свою приналежність до певних соціальних груп та організаціям, за допомогою яких вона бере участь у житті всього суспільства. Мала група відіграє важливу роль у вихованні і становленні особистості, її соціалізації, будучи провідником тих ідей, установок, цінностей і норм поведінки, які існують в даному суспільстві як цілісній системі. Малі групи є відносно самостійними суб'єктами суспільних відносин.

З одного боку, вони відображають в собі ті суспільні відносини, в які вони органічно включені, і заломлюють їх на своєрідні внутрішньо-групові відносини, з іншого - на основі особистих контактів між членами групи виникає 13 мережа емоційних, психологічних відносин. Обидві системи відносин – об'єктивних (громадських) і суб'єктивних (психологічних) зливаються в єдину систему міжособистісних групових взаємин, що надає малій групі особливу якість, що відрізняє її від інших соціальних груп [40, с.268].

Колектив — це соціально значима група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють у напрямі досягнення означеної мети і мають органи самоврядування.

Отже, для дієвого колективу характерні певні взаємозалежні ознаки: спільна мета, колективна діяльність, наявність органів самоврядування. Виробничі колективи об'єднують професіоналів для розв'язання різних завдань у галузі науково-дослідної роботи, виробництва промислової та сільськогосподарської продукції, захисту держави, охорони правопорядку, лікування людей та ін. Такі колективи розвиваються за загальними законами педагогічної теорії. Формуючи виробничий колектив, треба враховувати вимоги щодо його кількісного складу і якісних чинників. Виробничі колективи успішно розвиваються і функціонують, коли є оптимальне пропорційне співвідношення осіб чоловічої та жіночої статі, молоді і людей старшого віку, досвідчених і менш досвідчених, різних за темпераментом і характером.

**1.3. Психологічна характеристика колективу як малої соціальної групи. Соціально-психологічний клімат в колективі**

Соціальна спільнота, група, колектив є одними з основних феноменів, що ґрунтовно вивчаються у соціології, політології, соціальній психології, соціальній роботі та низці інших соціогуманітарних дисциплін. У суспільстві люди згуртовані за певними ознаками в більш чи менш стійкі об'єднання – соціальні групи. За ознакою чисельності вирізняють великі й малі соціальні групи.

Мала група - це контактна спільнота, яка взаємодіє на основі смислу спільності, має певний ступінь згуртованості, організованості й соціальної зрілості й володіє неповторною соціальною психікою. Цікавою й досить обґрунтованою є стратометрична концепція колективу А. Петровського. Основна ідея «теорії опосередкування діяльності» полягає в інтерпретації усіх феноменів внутрішньо-групових і внутрішньо-колективних процесів, взаємодій і взаємин на основі їхньої залежності від цілей, цінностей і змісту групової діяльності. Опосередкування діяльністю, за А. Петровським, є колективо-утворювальним чинником, а ціннісно-орієнтаційна єдність виявляє групову згуртованість на основі однакових для них цінностей.

Мала група (від 2 до 40 осіб) безпосередньо впливає на поведінку людини, взаємини в ній створюють умови формування психіки особистості. Психологічні явища в малих групах (взаємини, діяльність, настрій) – це основний об'єкт досліджень соціальної психології. Люди в цих групах перебувають у безпосередніх особистих контактах, об'єднані на основі певної спільності (сім'я, клас, спортивна команда). Рівень розвитку спільності або згуртованість – це основна характеристика розвитку групи (чим більш згуртована група, тим вищий її рівень).

Основні акти життєдіяльності людини протікають саме в малих групах (у родині, ігрових компаніях однолітків, навчальних і трудових колективах, сусідських, приятельських і дружніх спільнотах). Саме в малих групах відбувається формування особистості, виявляються її риси. Центральний психологічний феномен, що характеризує малу групу як предмет соціально-психологічного дослідження, - психологічна спільність. Основними критеріями феномена психологічної спільності групи виступають: явища подібності, спільності індивідів, що входять в малу групу (спільність мотивів, ціннісних орієнтацій і соціальних установок); ідентифікація індивідів зі своєю групою (усвідомлення приналежності до цієї групи, єдності з нею); усвідомлення членами групи наявної подібності, спільності між індивідами які входять до неї і відмінностей (в тому числі психологічних) своєї групи від інших; наявність соціальнопсихологічних характеристик, які притаманні групі в цілому (а не характеризують окремих індивідів), таких як сумісність, спрацьованість, згуртованість, соціальнопсихологічний клімат та ін. [7, с. 68].

Головні ознаки, що відзначають малу групу, такі:

- кількісний склад або розмір групи, визначається кількістю учасників;

- індивідуальний склад або композиція, визначається поєднанням індивідуальних особистісних властивостей учасників;

- соціально-психологічний клімат як переважаючий настрій групи;

- групові норми (правила поведінки членів групи) [9].

Мала група – сукупність індивідів, які вступають в прямі, безпосередні взаємодії, і котра володіє наступними властивостями:

1) постійність (регулярність) спільного просторово-часового буття;

2) усвідомлення свого членства в групі (самоідентифікація);

3) визнання за цими людьми приналежності до цієї групи з боку зовнішнього оточення (ідентифікація) [50].

Мала група проходить певні стадії свого розвитку від найнижчого до найвищого рівня, перетворюється на колектив. В основі Я розвитку соціальна психіка (СП).

Мала соціальна група може перебувати на таких рівнях розвитку:

- початковому (дифузна група);

- низькому (асоціація);

- середньому (кооперація);

- високому (колектив) [5].

Колектив — це організована, згуртована, взаємодіюча, соціально зріла група людей, яка утворилася на основі дії визначального смислу спільності та має своєрідну, неповторну соціальну психіку [5].

Основи теорії колективу викладені в роботах відомих соціологів, розвинені педагогами (В. Сухомлинський, А. Макаренко), продовжені в сучасних соціологічних і соціально-психологічних дослідженнях. У них колектив розглядається як вищий рівень розвитку групи, що характеризується високою згуртованістю, єдністю ціннісно-нормативної орієнтації, глибокої ідентифікацією і відповідальністю за результати спільної групової діяльності [34].

Утворення групи (формальної або неформальної) є надзвичайно важливим етапом її життєдіяльності, однак лише початком цього процесу, який постає перед дослідником як процес безперервної зміни станів і властивостей групи, що отримав назву розвитку групи. У сучасній соціальній психології процес розвитку малої групи розуміється як закономірна зміна етапів (або стадій), що розрізняються за характером домінуючих тенденцій у внутрішньогрупових відносинах: диференціації та інтеграції. Так, починаючи з робіт А. Макаренка (1951), у вітчизняних дослідженнях психології трудових колективів виділяються стадії первинного синтезу, диференціації та вторинного синтезу або інтегрування [20].

У концепції Л. Уманського (1980) поетапний розвиток групи характеризується як послідовна зміна стадій, що розрізняються ступенем психологічної інтегрованості в діловій і емоційній сферах. Відмінними ознаками (параметрами) розвитку групи виступають: спрямованість (зміст групових цілей, мотивів і цінностей), організованість, підготовленість до виконання спільної діяльності, інтелектуальна, емоційна і вольова комунікативність, стресостійкість. Цілісними характеристиками групи виступають також згуртованість, мікроклімат, референтність, лідерство, інтрагрупова та інтергрупова активність. Розвиток групи відбувається в континуумі, вищу точку якого займає колектив - реальна контактна група, що відрізняється інтегративною єдністю спрямованості, організованості, підготовленості та психологічної комунікативності, а крайню нижчу точку цього розвитку представляє група-конгломерат, тобто група яка тільки що сформувалася або зібралася, і у якій відсутні всі ці параметри [19, с. 221].

Психологічний клімат - емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами. Під психологічним кліматом розуміють ту емоційно-психологічну атмосферу, яка створюється внаслідок ставлення людей до виробничого середовища (до умов праці, знарядь виробництва та інше). Фактори, що впливають на формування клімату та згуртованість колективу (див. табл. 1.1 – 1.2).

Таблиця 1.1

**Фактори, що впливають на формування психологічного клімату**

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактори** | **Характеристика факторів** |
| **Продовж. табл. 1.1** |
| 1. Фактори макросередовища | Це суспільно-економічна формація, в умовах якої здійснюється життя суспільства в цілому, і функціонування виробничих та інших державних структур |
| 2. Фактори мікро-середовища | До них відносяться матеріальне і моральне оточення особистості, як члена первинного трудового колективу. Це поле безпосереднього функціонування конкретного колективу, як єдиного цілого |
| 3. Фактор впливу індивідуальних особливостей членів колективу | Ставлення людини до даного впливу знаходить відображення в її особистій думці, поведінці. Важливо враховувати мотивацію взаємних переваг членів групи |
| 4.Характер керівництва колективом | Це знаходить відображення в певному стилі взаємовідносин між офіційним керівником та підлеглими |

Таблиця 1.2

**Фактори, визнаючі згуртованість колективу**

| **Фактори** | **Група факторів**  | **Перелік факторів** |
| --- | --- | --- |
| 1.ЗАГАЛЬНІ (універсальні) | 1.1 Соціально-економічна політика держави;1.2 Господарський механізм1.3 Соціо-культурні фактори | 1.1Правові норми, податкова політика, соціальні гарантії1.2 Стимулювання колективних кінцевих результатів1.3 Цінності, норми, традиції, моральна атмосфера в суспільстві |
| 2.ЛОКАЛЬНІ (специфічні) | 2.1 Організаційно-технічні;2.2 Економічні;2.3 Соціальні;2.4 Психологічні | 2.1 Умови для ритмічної роботи Форми організації процесу праці Організаційний порядок;2.2 Система стимулювання, нормування та оплати праці;2.3 Інформування працівників Соціально-психологічний клімат Стиль керівництва;2.4 Особисті якості керівника |

Соціально-психологічний клімат колективу в кінцевому рахунку - продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні корені клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства, і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери [49].

Сукупність норм, які визначають соціально-психологічний клімат трудового колективу : комфортність; раціональність; передбачуваність поведінки і реакції на поведінку; формальність; лояльність; включення членів організації в комунікативні процеси; спрямованість на вузькі локальні внутрішньо-організаційні інтереси або більш широка соціокультурна спрямованість; структурованість або неструктурованість підходів при вирішенні виробничих проблем.

Соціально-психологічний клімат – домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (групи).

Структура соціально-психологічного клімату. Істотним елементом в загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури. Це передбачає аналіз основних компонентів в рамках даного явища на якихось єдиних підставах, зокрема по категорії ставлення. В структурі соціально-психологічного клімату виокремлюють два основних підрозділи – ставлення людей до праці і їх ставлення один до одного [8].

На думку відомого психолога К. Платонова соціально-психологічний клімат є найважливішим компонентом внутрішньої структури групи, що визначається міжособистісними відносинами в ній, котрі створюють стійкі настрої групи, від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей.

На думку Н. Мансурова, «соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи, своєрідний сплав емоційного та інтелектуального факторів – установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів групи» [24, с. 38].

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

Колектив – найвищий рівень розвитку міжособистісних взаємин у групі. При цьому взаємодії і взаємовідносини членів групи опосередковуються загальними цілями, завданнями спільної діяльності, особистісно-значущим змістом цієї діяльності. Внутрішньо групова активність, що виникає у колективі, має значний вплив як на членів самої групи, так і на інші спільності. Якщо певна група у своєму розвитку сягає рівня колективу, то вона стає референтною для її членів, тобто такою, на думку якої вони зважають першочергово.

Соціально-психологічний клімат є істотним фактором життєдіяльності окремої людини та компанії загалом, який впливає на всю систему соціальних відносин, на спосіб життя людей, на їх повсякденне самопочуття, працездатність і рівень творчої та особистісної самореалізації.

Соціально-психологічний клімат колективу в кінцевому рахунку - продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні корені клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства, і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

Сукупність норм, які визначають соціально-психологічний клімат трудового колективу : комфортність; раціональність; передбачуваність поведінки і реакції на поведінку; формальність; лояльність; включення членів організації в комунікативні процеси; спрямованість на вузькі локальні внутрішньо-організаційні інтереси або більш широка соціокультурна спрямованість; структурованість або неструктурованість підходів при вирішенні виробничих проблем.

**РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРЕМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ**

**2.1. Дослідження особливостей поведінки особистості в колективі у вітчизняній та зарубіжній психології**

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що проблемні питання (аспекти) щодо формування та оцінювання соціально-психологічного клімату на підприємстві досліджували такі науковці, як Н. Базалійська [2; 3], Н. Бєляєва [4], Н. Жигайло [12], та інші.

У російській соціальній психології вперше термін «психологічний клімат» використовував Н. Мансуров, який вивчав виробничі колективи [48, с. 112].

Діагностика соціально-психологічного клімату колективу (СПК) — це інтегральна змістовна характеристика проявів його переважаючого настрою і оцінка рівня його якості. Як випливає із запропонованого визначення поняття діагностики СПК, це перш за все змістовна характеристика його проявів стосовно структури стосунків людей до справи і один до одного. В той же час діагностика не лише змістовна, але і інтегральна характеристика [38; 39].

Це, у свою чергу, означає, що вона має бути виражена не в уявленні про ті або інші конкретні стосунки і взаємини, а в поняттях переважаючого настрою або атмосфери колективу стосовно справи, особи, творчості [39, с. 291].

У число найбільш часто використовуваних методів вивчення психологічного клімату трудового колективу входять:

- спостереження;

- опитні методи (інтерв'ю, бесіда і ін.);

- діагностика членів трудового колективу по стандартизованих опитувальниках;

- социометрічеськие методи.

До найбільш відомих методик діагностики психологічного клімату трудового колективу відносяться наступні:

1) Методика діагностики психологічного клімату групи (автор методики Л.  Лутошкин [18]);

2) «СПСК» - соціально-психологічна самооцінка колективу (методика Р. Немова);

3) Експрес-методика оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі (А. Міхайлюк, Л. Шарито);

4) Зрітельно-аналогова шкала оцінки організаційного клімату (Р. Немов);

5) Найпоширенішим інструментом соціально-психологічного вивчення малих груп і колективів є метод соціометрії. З його допомогою можна встановити популярність (непопулярність) членів групи, вивчити типологію соціальної поведінки співробітників в умовах колективної діяльності, розкрити неформальну структуру групи, виявити соціально-психологічну сумісність (несумісність) її членів [27].

Як приклад значимості диагностики психологічного клімату в колективі важливо відмітити класичні експерименти Е. Мейо і його колег, що проводилися в кінці 30-х рр. минулого століття на заводі американської компанії «Вестерн Електрик», які поклали початок організаційної психології, хоча і не ставили безпосередньою за мету вивчення психологічного клімату в бригадах складальників телефонних реле, фактично продемонстрували значущість даної соціально-психологічної характеристики з точки зору ефективності групової діяльності.

6) Діагностика комунікативного контролю (М. Шнайдер).

Методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю. Згідно М. Шнайдеру, люди з високим комунікативним контролем постійно стежать за собою, добре інформовані, де і як себе вести. Керують своїми емоційними проявами. Разом з тим вони відчувають значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непрогнозованих ситуацій.

Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні й відкриті, але можуть сприйматися навколишніми як зайво прямолінійні й нав'язливі.

Виходячи з розгляду методів діагностики проведених різними дослідниками, встановлено, що діагностика соціально-психологічного клімату на підприємстві дозволяє оцінити:

1) готовність колективу до спільної роботи;

2) групову згуртованість працівників;

3) наявність неформальних організацій і відповідних їх лідерів;

4) причини виникнення й джерела соціально-психологічної напруженості;

5) схеми взаємодії й інформаційного обміну між колективами (підрозділами);

6) дублювання функцій, функціональні перетинання;

7) соціально-психологічний клімат у колективі;

8) індивідуально-особистісні особливості працівників і прогноз їх поведінки.

Отже, метою діагностики соціально-психологічного клімату на підприємстві є підвищення ефективності і результативності роботи персоналу за рахунок профілактики трудових конфліктів, підвищення командної згуртованості й підтримки основних елементів корпоративної культури підприємства.

Досягнення окресленої мети передбачає вирішення таких завдань:

 - виявити фактори (чинників) формування соціально-психологічного клімату, за допомогою яких можна керувати ним;

- визначити рівень сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі та подальші управлінські впливи з метою коригування його стану.

**2.2. Дослідження впливу психологічної сумісності співробітників, опис вибірки та методів обраних для дослідження соціально-психологічного клімату в колективі**

**1. «Експрес-методика» по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі»** [11].

Авторами даної методикиє О. Михалюк та А. Шалито. Вона розроблена на кафедрі соціальної психології факультету психології Санкт-Петербургського Університету.

Дана **«Експрес – методика»** відрізняється невеликим об‘ємом і може бути використана для оцінки стану соціально – психологічного клімату в будь-яких колективах незалежно від характеру та змісту праці і рівня їх освіти.

Дослідження психологічного клімату, як правило, переслідують дві мети:

1) підтвердження гіпотези про взаємозв'язок між особливостями психологічного клімату в групах і закономірностями протікання в них ряду процесів, тобто припущення про те, що виробничі, соціальні або соціально-психологічні процеси по-різному протікають у колективах з різним психологічним кліматом;

2) вироблення конкретних рекомендацій з оптимізації психологічного клімату в колективі.

Якщо для рішення другої групи задач необхідне створення в кожнім випадку спеціальної методики, то в першому випадку, як показує практика, виникає потреба робити періодичні «зрізи» з метою діагностики стану психологічного клімату в колективі, простежувати дієвість тих або інших заходів і їхній вплив на психологічний клімат і т.д. Такі виміри можуть бути корисні, наприклад, при вивченні адаптації нових працівників, відносини до праці, динаміки плинності кадрів, ефективності керівництва, продуктивності діяльності.

Методика дозволяє виявити рівень розвитку соціально-психологічного клімату певної групи (в рамках одного колективу), дати загальну оцінку психологічного клімату, а також дозволяє виявити емоційний, поведінковий та когнітивний компоненти відносин в колективі. Кожний із даних компонентів представлений трьома питаннями. В якості суттєвої ознаки **емоційного компоненту** розглядається критерій привабливості на рівні понять **«подобається – не подобається», «приємний – неприємний».** При конструюванні питань, спрямованих на вимір поведінкового компоненту, витримується критерій «бажання – небажання працювати (проходити службу) в даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися з членами колективу під час відпочинку». Основний критерій **когнітивного компоненту** – змінна, **«знання – незнання особливостей членів колективу».** (Зразок бланку «Експрес – методики» див. Додаток А).

«Експрес-методика» складається з декількох запитань. Питання 1,4,7 в опитувальному листі належать до емоційного компоненту; 2,5,8 – до поведінкового; 3,6 – до когнітивного (3 питання складається з двох питань). Час проведення тестування складає 5-10 хвилин.

**Обробка результатів:**

Аналізуються різні сторони відношення до колективу для кожної людини окремо. Кожен компонент тестується трьома питаннями, а кожна відповідь приймає одну з трьох можливих форм: **+1; -1; 0**. Для цілісної характеристики компонента, отримані сполучення відповідей кожного досліджуваного за даним компонентом, можуть бути узагальнені наступним чином:

1. Позитивна оцінка – в цій категорії зібрані сполучення, в яких позитивні відповіді були дані на всі три запитання (+;+;+), що належать; до даного компонента, або дві відповіді позитивні, а третя має будь-який знак (+;+;-) чи (+;+;0);
2. Негативна оцінка – до неї належать сполучення, в яких негативні відповіді були дані на всі три запитання (-;-;-), що належать до даного компонента, або дві відповіді негативні, а третя має будь-який знак (-;-;+), (-;-;0);
3. Невиявлена (суперечна оцінка) – ця категорія включає наступні випадки:

- на всі три питання була дана суперечна відповідь(0;0;0);

- відповіді на два питання невиявлені, а третя має будь-який знак (0;0;-), (0;0;+);

- одна відповідь невиявлена, а дві інші мають різні знаки(0;+;-), (0;-;+).

Оцінки відповідей до питань ( див. табл. 2.1 – 2.5):

**Таблиця 2.1**

**Оцінка відповідей до 2 питання**

|  |  |
| --- | --- |
| Ні, звичайно | -1 |
| Скоріше ні, чим так | -1 |
| Не знаю, не задумувався над цим | 0 |
| Скоріше так, чим ні | +1 |
| Так, звичайно | +1 |

**Таблиця 2.2**

**Оцінка відповіді на питання 3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Так (+1) | Мабуть,Так (+1) | Не знаю, не думав про це (0) | Мабуть, Ні (-1) | Ні (-1) |

**Таблиця 2.3**

**Оцінка відповіді на питання 8**

|  |  |
| --- | --- |
| Так, звичайно | +1 |
| Скоріше так, чим ні | +1 |
| Ускладнююсь відповісти | 0 |
| Скоріше ні, чим так | -1 |
| Ні, звичайно | -1 |

**Таблиця 2.4**

**Оцінка відповіді на питання 4**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| +1 | +1 | +1 | 0 | 0 | 0 | -1 | -1 | -1 |

**Таблиця 2.5**

**Оцінка відповіді на питання 7**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| -1 | -1 | -1 | 0 | 0 | 0 | +1 | +1 | +1 |

Далі підраховується середня оцінка групи наступним чином:

1. Емоційний компонент, Е = Е(+) – Е(-)/n
2. Когнітивний компонент, К= Е(+) – Е(-)/n
3. Поведінковий компонент, П = Е(+) – Е(-)/n,

де Е (+) – кількість позитивних відповідей, Е (-) – кількість негативних відповідей, n – кількість членів колективу, які приймали участь в дослідженні. Результати заносяться до таблиці (Додаток Б).

В залежності до прийнятої тричленної оцінки відповідей, класифікуються отримані середні. Для цього континуум можливих оцінок (від -1 до +1) розділяється на три рівні частини: від **-1** до **-0,33**; від -**0,33** до **+0,33**; від **+0,33** до **+1**.

Середні оцінки першого інтервалу **(**від **-1** до **-0,33) – негативні,** психологічний клімат оцінюється як **негативний(не здоровий).**

Другого інтервалу(**0,33** до **+0,33) – суперечливі,** психологічний кліматоцінюється як **невиявлений (суперечливий).**

Середні оцінки третього інтервалу(**+0,33** до **+1) – позитивні,** психологічний кліматоцінюється як **сприятливий(здоровий).**

**2. Визначення індексу групової згуртованості Сішора** [11].

Групова згуртованість - надзвичайно важливий параметр, що показує міру інтеграції групи, її згуртованість в єдине ціле, - можна визначити за допомогою методики, що складається з 5 питань з декількома варіантами відповідей на кожен ( див. Додаток В).

Відповіді ці кодуються в балах відповідно до приведених в дужках значеннях (максимальна сума – 19 балів, мінімальна – 5 балів).

**Таблиця 2.6**

**Ключ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **бал****№питання** | **І** | **ІІ** | **ІІІ** | **IV** | **V** |
| **1** | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| **2** | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **3** | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **4** | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| **5** | 1 | 5 |  |
| **6** | 1 | 1 |

**Інтерпретація результатів.**

**Таблиця 2.7**

**Рівні групової згуртованості**

|  |  |
| --- | --- |
| 15 і вище балів | високий |
| 14 – 12 балів | вище середнього |
| 11 – 7 балів | середній |
| **Продовж. табл. 2.7** |
| 6 – 5 балів | нижче середнього |
| 5 | низький |

**Опрацювання результатів**

Індекс групової згуртованості класного колективу визначається за формулою:

****

де

 *S* – загальна кількість балів, набрана всіма членами колективу за всіма показниками;

*n* – кількість учнів, що приймала участь в дослідженні.

**3. Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А. Фідлером)** [15].

**Інструкція** **є** **бланк методики** є таблицею, в якій приведені протилежні по сенсу пари слів, що характеризують атмосферу у Вашому колективі. Відповідь наголошується на бланку у вигляді знаку (х). Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі Ви поставите знак (х), тим більше виражена ця ознака у Вашому колективі. Стовпець під номером 1 має крайню вираженість позитивної ознаки, а стовпець під номером 8 має крайню вираженість негативної ознаки вказаного в парі.

**Таблиця 2.8**

**Бланк методики А. Фідлера**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |  |
| **Продовж. табл. 2.8** |
| **Дружелюбність** |  |  |  |  |  |  |  |  | **Ворожість** |
| **Згода**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Незгода**  |
| **Задоволеність**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Незадоволеність**  |
| **Продуктивність**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Непродуктивність**  |
| **Теплота**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Холодність**  |
| **Співпраця**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Неузгодженість**  |
| **Взаємна підтримка**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Недоброзичливість**  |
| **Захопленість**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Байдужість**  |
| **Цікавість**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Нудьга**  |
| **Успішність**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **Безуспішність**  |

**Аналіз результатів**

Чим лівіше розташований знак «+», тим нижчим є бал, це відповідає сприятливішій психологічній атмосфері у колективі.

Якщо підсумковий показник коливається:

**Від 10 до 33 – це висока оцінка;**

**Від 34 до 55 – середній показник;**

**Від 56 до 80 – це негативна оцінка.**

Нижчий бал – позитивна оцінка, вищий бал – негативна оцінка.

На підставі індивідуальних відповідей або профілів, отриманих від кожного з членів колективу, створюється середній профіль , який і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика може здійснюватися анонімно, що підвищує її надійність.

**4. Діагностика рівня розвитку малої групи** [47]

Вам пропонується ряд тверджень, які охоплюють самі різні сторони взаємин в первинній групі. Членам групи потрібно оцінити, в якій мірі кожне із запропонованих для оцінки тверджень характерний для даної груп. Давати оцінку слід на підставі одного з чотирьох варіантів:

а – дане твердження повністю відповідає характеру стосунків, що склалися в нашій групі;

б – дане твердження загалом характерний для нашої групи;

в – дане твердження лише в незначній мірі застосовно до нашої групи;

 г – дане твердження не характерне для системи стосунків, що склалися в нашій групі (у нас все навпаки).

**Таблиця 2.9**

**Тестовий матеріал**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **питання** | **відповідь** |
| **1** | У нашій групі головний критерій цінності людини – його відношення до праці, до колективу. |  |
| **2** | У нашій групі новачок швидше за все не відчує себе чужаком, а зустріне доброзичливість і привітність. |  |
| **3** | У нашій групі немає козлів відпущення і улюбленчиків. |  |
| **4** | Члени нашої групи не пройдуть байдуже мимо чиєїсь біди, їм чужа мораль «моя хатина з краю». |  |
| **5** | Дух безкорисливості і взаємодопомоги відрізняє нашу групу. |  |
| **6** | Кожен з нас досить ініціативний, щоб у разі потреби узяти на себе відповідальність за якусь справу. |  |
| **7** | Для нас неприйнятний принцип “Своя сорочка ближче до тіла”. |  |
| **Продовж. табл. 2.9** |
| **8** | Успіх кожного з нас щиро радує всіх і ні у кого не викликає заздрості. |  |
| **9** | Більшість з нас завжди може поступитися особистим ради загальної справи. |  |
| **10** | Наша група зазвичай не чекає вказівок, ініціативу їй не позичати. |  |
| **11** | У нашій команді кожен відчуває себе відповідальним за її успіх |  |
| **12** | Як правило, при вирішенні важливих питань ми завжди одностайні |  |
| **13** | Наша команда досить згуртована і організована |  |
| **14** | В разі невдач і поразок ми не квапимося звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратися в їх причинах |  |
| **15** | Коли з нами немає керівника, ми не втрачаємося і працюємо не менше ефективний, чим в його присутності  |  |
| **16** | Коли до нас в команду приходить керівник, всі зазвичай бувають ради  |  |
| **17** | Стиль керівництва нашої команди рівний, доброзичливий |  |
| **18** | Для нас не характерний, щоб під гарячу руку від керівництва діставалося і правому, і винуватому. У нас не прийнято відсиджуватися або ховатися за спинами інших |  |
| **19** | Знаючи, що в своєму прагненні поступити певним чином команда піде по помилковій дорозі, в кожного з нас вистачило б сил, щоб зупинити її від необдуманого кроку |  |
| **20** | У нас не промовчать, якщо побачать, що ти не прав |  |
| **21** | Після роботи ми незрідка вільний час проводимо разом |  |
| **Продовж. табл. 2.9** |
| **22** | У нас прийнято ділитися своїми родинними радощами і турботами |  |
| **23** | У нас теж є «діади» і «тріади», але це не заважає нам відчувати себе єдиною дружною сім'єю  |  |
| **24** | У нашій команді порушник дисципліни триматиме відповідь не лише перед керівником, але і перед всією командою  |  |
| **25** | У нашій команді сили, зовнішній привабливості, володіння престижними речами ще недостатньо для того, щоб користуватися пошаною і популярністю |  |
| **26** | Наша згуртованість, швидше за все, не постраждає, якщо в команду віллється відразу декілька нових членів |  |

**Обробка й інтерпретація результатів**

Обробка даних може здійснюватися двома способами. Перший спосіб полягає в диференційованому кількісному підрахунку і зіставленні буквених знаків (А, Б, В, Г).

Переважання відповідей по п. А свідчить про те, що група, відповідно до думки її членів, може бути віднесена до колективу, за п. Б - до середнього рівня розвитку, за п. В - до низького рівня розвитку, за п. Г - до групи номінального або корпоративного типу.

Другий спосіб полягає в перекладі буквених відповідей у бали за наступною схемою:

А - 3 бали;

Б - 2 бали;

В - 1 бал;

Г - 0 балів.

Після визначення загального сумарного результату проводиться його співвіднесення з рівнем розвитку малої групи. З досвіду діагностики та оцінки динаміки малих груп, отриманим кількісним даними відповідають такі рівні групового розвитку (Л. Уманський, А. Лутошкін);

67 - 81 - колектив - «Палаючий факел».

66-50 - автономія - «Алий парус».

49-34 - кооперація - «Мерехтливий маяк».

33-20 - асоціація - «М'яка глина».

19 і менше - дифузна група - «Піщана розсип».

**2.3 Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту**

Соціально-демографічний склад колективу складається з жінок і чоловіків від 24 до 47 років, різної національності, одружених і не одружених. Переважна більшість працюючих одружені. У дослідну групу увійшли чоловіки і жінки загальною кількістю 25 респондентів, серед них 20 Жінок, 5 чоловіків. Досліджування проводилась серед співробітників банку – філія Луганського обласного управління АТ «Ощадбанк». Займають посади головні економісти відділу кадрового адміністрування – 2, головні фахівці відділу організації, інкасації – 5, головні фахівці відділу будівництва – 5, головні юрисконсульти – 3, головні економісти фінансово – економічного відділу – 5, начальник відділу кадрового адміністрування – 1, заступник начальника відділу кадрового адміністрування – 1, головні фахівці – 3.

У ході експериментального дослідження за першою «Експрес-методикою» по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі» були отримані такі результати (див. Додаток Б, табл. 2.10):

**Таблиця 2.10**

**Оцінка рівня складових психологічного клімату колективу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Складова  | Емоційна  | Поведінкова  | Когнітивна  |
| Працівники | +1 | -0,32 | +0,72 |
|  | цілком позитивне | суперечливими, невизначеними | цілком позитивне |

Згідно відповідей респондентів у міжособистісних стосунках переважає емоційна складова. Перевага емоційної складової у міжособистісних стосунках вказує на перевагу у стосунках взаємної симпатії, схожість інтересів, збіг характерів і характеризує соціально-психологічний клімат колективу як позитивний. Відносини є достатньо приємні та дружні. Вказують як мотив «з цією людиною приємно працювати» у емоційному компоненті «це приємна в спілкуванні людина».

Достатньо високий рівень отримано по когнітивному компоненту. Колектив сформований давно, працівники добре знають один одного, звикли один до одного. Респонденти достатньо позитивно оцінюють особистісні якості своїх колег, що безсуперечно свідчить про співпрацю, яка надає позитивні результати в робочому процесі, а саме призводить до швидкого вирішуванні поставлених завдань, що сприяє підвищенню задоволеності роботою та колективом.

Поведінковий. В колективі не виявлено міжособистісних конфліктів, атмосфера достатньо приємна, але колектив не виступає як одна команда, а радше ділиться на менші не формальні групи. Частина працівників тримаються на деякій відстані, хоча не відчувають емоційного дискомфорту чи тиску зі сторони інших членів колективу.

Переважання невизначенності та суперечливості в поведінковому компоненті вказує на « не бажання» мати справу з членами колективу. Вказує на недовіру та відчуття незахищеності, тому другою методикою була проведена методика «Визначення індексу групової згуртованості Сішора» [11], завдяки котрій ми маємо наступні показники (див. Додаток Д):



Де *S* = 350; *n* =25;  *S* = 350/25=14.

Отже, маємо індекс групової згуртованості досліджуваного колективу **14,** це свідчить що рівень групової згуртованості вищий за середній, це достатньо високий показник. Показником згуртованості колективу є ступінь задоволення особистих потреб кожного його учасника і те, наскільки група поділяє його.

Групова згуртованість колективу допомагає не тільки в роботі, але і при зіткненні з зовнішніми проблемами: кожен співробітник відчуває, що його не залишать наодинці і без допомоги, що колегам не все одно, в якому він стані.

Високий рівень згуртованості має значні переваги як для співробітників так і для організації в цілому. Зростає якість продукції, виробництво стає більш ефективним, ділова активність підвищується, відкривається багато можливостей для кар’єрного зростання, прискорюється обмін інформацією в компанії (як зверху вниз, так і знизу вгору), робочий процес стає більш осмисленим і менш одноманітним, люди отримують більше задоволення від праці, поліпшується моральний стан колективу, співробітники активніше прагнуть до інтелектуального розвитку, що в свою чергу позитивно впливає на вирішення проблеми, які зазвичай замовчуються або ігноруються.

На третьому етапі дослідження була проведена «Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (по А. Фідлеру)» [15].

Завдяки якій можливо чітко охарактеризувати психологічну атмосферу в колективі (див. Додаток З):

Середнє значення отримане після обробки результатів дорівнює **22,4,** що відноситься до високих позитивних показниках, це відповідає сприятливішій психологічній атмосфері у колективі, але якщо детальніше розібрати показники, то маємо 68 % з високими позитивними оцінками, та відповідно 32% з середніми показника (див. рис 2.1), що треба звернути увагу на цей фактор, який надзвичайно важливий при визначенні ступеню інтеграції групи та її згуртованість в єдине ціле.

**Рис. 2.1. Сегментограма ступеня інтеграції у випробуваній групі**

Тому на четвертому етапі дослідження була проведена діагностика рівня розвитку малої групи[15] (див. Додаток К).

Маємо середній показник 52,84, що відповідно належить рівню 66-50 - автономія - «Алий парус».

У параметричної концепції Л. І. Уманського розвиток групи являє собою складний і далеко не завжди поступальний процес, протягом якого група проходить ряд етапів. Вихідна точка - стадія конгломерату (щойно сформованого освіти), вища стадія розвитку малої групи – колектив. Концепція має таку назву, тому що в її основу покладено уявлення про соціально-психологічних параметрах групи, які є своєрідними критеріями - відмітними ознаками розвитку групи як колективу.

Рівень автономія дуже високий показник розвитку, але не найвища ступінь за Л. Уманським корпорація, колектив - «Палаючий факел».

**2.4. Профілактичні заходи та рекомендації щодо покращення та підтримання рівня соціально-психологічного клімату у трудовому колективі**

На думку Н. Мансурова, «соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи, своєрідний сплав емоційного та інтелектуального факторів – установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів групи» [24, с. 38].

Російський вчений Л.А. Карпенко, який одним з перших надав визначення психологічного клімату, зробив акцент на емоційному забарвленні зв’язків у групі. Відповідно до його точки зору психологічний клімат – це «емоційне забарвлення особливих психологічних зв'язків всіх членів колективу, що виникає на основі їх загальної симпатії, збігу характерів і інтересів» [35, с. 211].

Позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат у колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації.

Оптимальне управління діяльністю і соціально-психологічного клімату у будь-якому (у тому числі трудовому) колективі вимагає спеціальних знань і умінь від керівного складу. В якості спеціальних заходів застосовуються: науково обгрунтований підбір, навчання і періодична атестація керівних кадрів; комплектування первинних колективів з урахуванням чинника психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, сприяючих виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії.

Клімат залежить від хороших, доброзичливих стосунків, посилюється позитивною мотивацією співробітників, взаємоповагою, успішним керівництвом, хорошими внутрішньо-груповими комунікаціями, співпрацею, взаємодопомогою.

Вдосконалення соціально-психологічного клімату колективу повинна бути чітко розрахована та структурована для конкретного досліджуваного колективу, враховуючі специфіку робочого процесу та взаємовідносин у колективі.

Після проведення методик та обробки результатів в обраному для дослідження колективі можливо запропонувати наступні рекомендації по поліпшенню соціально-психологічного клімату в колективі, а саме :

- проведення різного роду соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на об'єднання колективу, на зняття емоційно-психічної напруги та на розвиток навичок спілкування і конструктивної взаємодії( приклад тренінгу див. Додаток Л).

- комплектування первинних колективів з урахуванням чинника психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, сприяючих виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії;

- проведення заходів, щодо запобіганню емоційного вигоряння працівників;

- налагодження безконфліктних та дружніх зв’язків як усередині колективу, так і за його межами. Для цього потрібно дотримуватися всіх вимог до методів застосування психологічного впливу: правил критики, компліменту, покарання, майстерності бесіди, а також самому відповідати таким критеріям, як лідерство, далекоглядність, послідовність, твердість, справедливість, комунікативність, розсудливість тощо;

- соціальна інтеграція колективу та керівника;

- застосовування креативних прийомів та методів управління.

Ознаки позитивного соціально-психологічного клімату колективу:

Суб'єктивні:

- довіра та взаємо-вимогливість членів групи один до одного;

- доброзичливість і ділові претензії;

- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;

- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;

- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;

- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги (при потребі);

- усвідомлення кожним із членів групи відповідальності за загальний стан справ.

Об'єктивні:

- високі показники результатів діяльності;

- низький рівень плинності кадрів;

- високий рівень трудової дисципліни;

- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

Спрацьованість і ефективність роботи виробничих та управлінських груп залежать від психофізіологічної сумісності їх учасників, наявності паритетних тактик, спільності установок та інтересів, відсутності егоцентричної спрямованості. Тому основним завданням керівництва банку є оптимальна розстановка працівників у структурах трудового колективу і його первинних ланках.

Особливість психологічної сумісності полягає в тому, що контакт між працівниками опосередкований їхніми діями і вчинками, думками й оцінками. Ефективним можна вважати таке співіснування, яке задовольняє його учасників і зберігає певний рівень їхніх відносин [26].

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2**

У другому розділі було розглянуто практичну частину проблеми дослідження соціально-психологічного клімату в колективі. Метою діагностики соціально-психологічного клімату на підприємстві завжди виступає тенденція підвищення ефективності і результативності роботи персоналу за рахунок профілактики трудових конфліктів, підвищення командної згуртованості й підтримки основних елементів корпоративної культури підприємства.

Діагностика соціально-психологічного клімату колективу (СПК) — це інтегральна змістовна характеристика проявів його переважаючого настрою і оцінка рівня його якості, інакше кажучи це перш за все змістовна характеристика його проявів стосовно структури стосунків людей до справи і один до одного. У число найбільш часто використовуваних методів вивчення психологічного клімату трудового колективу входять:

- спостереження;

- опитні методи (інтерв'ю, бесіда і ін.);

- діагностика членів трудового колективу по стандартизованих опитувальниках;

- соціометричні методи.

Виходячи з розгляду методів діагностики проведених різними дослідниками, встановлено, що діагностика соціально-психологічного клімату на підприємстві дозволяє оцінити:

1) готовність колективу до спільної роботи;

2) групову згуртованість працівників;

3) наявність неформальних організацій і відповідних їх лідерів;

4) причини виникнення й джерела соціально-психологічної напруженості;

5) схеми взаємодії й інформаційного обміну між колективами (підрозділами);

6) дублювання функцій, функціональні перетинання;

7) соціально-психологічний клімат у колективі;

8) індивідуально-особистісні особливості працівників і прогноз їх поведінки.

Отже, метою діагностики соціально-психологічного клімату на підприємстві є підвищення ефективності і результативності роботи персоналу за рахунок профілактики трудових конфліктів, підвищення командної згуртованості й підтримки основних елементів корпоративної культури підприємства.

Досягнення окресленої мети передбачає вирішення таких завдань:

 - виявити фактори (чинників) формування соціально-психологічного клімату, за допомогою яких можна керувати ним;

- визначити рівень сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі та подальші управлінські впливи з метою коригування його стану.

Для дослідження впливу психологічної сумісності співробітників банку та дослідження соціально-психологічного клімату в обраному колективі були проведені наступні методики:

1. «Експрес-методика» по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі».

2. Визначення індексу групової згуртованості Сишора.

3. Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (по А. Фідлеру)

4. Діагностика рівня розвитку малої групи.

Згідно відповідей респондентів у міжособистісних стосунках переважає емоційна складова. Перевага емоційної складової у міжособистісних стосунках вказує на перевагу у стосунках взаємної симпатії, схожість інтересів, збіг характерів і характеризує соціально-психологічний клімат колективу як позитивний. Відносини є достатньо приємні та дружні. Вказують як мотив «з цією людиною приємно працювати» у емоційному компоненті «це приємна в спілкуванні людина».

Достатньо високий рівень отримано по когнітивному компоненту. Колектив сформований давно, працівники добре знають один одного, звикли один до одного. Респонденти достатньо позитивно оцінюють особистісні якості своїх колег, що безсуперечно свідчить про співпрацю, яка надає позитивні результати в робочому процесі, а саме призводить до швидкого вирішуванні поставлених завдань, що сприяє підвищенню задоволеності роботою та колективом.

В колективі не виявлено міжособистісних конфліктів, атмосфера достатньо приємна, але колектив не виступає як одна команда, а радше ділиться на менші не формальні групи. Частина працівників тримаються на деякій відстані, хоча не відчувають емоційного дискомфорту чи тиску зі сторони інших членів колективу.

Стосовно визначення індексу групової згуртованості в досліджуваному колективі при обробці було виявлено достатньо високий показник, а саме 14, що свідчить про те, що рівень групової згуртованості вищий за середній, і вказує на загальне задоволення особистісних потреб кожного його учасника і те, наскільки група поділяє його.

Групова згуртованість колективу допомагає не тільки в роботі, але і при зіткненні з зовнішніми проблемами: кожен співробітник відчуває, що його не залишать наодинці і без допомоги, що колегам не все одно, в якому він стані.

Високий рівень згуртованості має значні переваги як для співробітників так і для організації в цілому. Зростає якість продукції, виробництво стає більш ефективним, ділова активність підвищується, відкривається багато можливостей для кар’єрного зростання, прискорюється обмін інформацією в компанії (як зверху вниз, так і знизу вгору), робочий процес стає більш осмисленим і менш одноманітним, люди отримують більше задоволення від праці, поліпшується моральний стан колективу, співробітники активніше прагнуть до інтелектуального розвитку, що в свою чергу позитивно впливає на вирішення проблеми, які зазвичай замовчуються або ігноруються.

Щодо отриманих результатів після проведення «Методики оцінки психологічної атмосфери в колективі по А. Фідлеру визначено, що середнє значення дорівнює 22,4, що відноситься до високих позитивних показниках, це відповідає сприятливішій психологічній атмосфері у колективі, але якщо детальніше розібрати показники, то маємо 68 % з високими позитивними оцінками, та відповідно 32% з середніми показника, на це треба звернути увагу, адже цей фактор надзвичайно важливий при визначенні ступеню інтеграції групи та її згуртованість в єдине ціле.

Цей фактор може впливати і на розвиток малої групи, порівнюючи його з результатами проведеного тестування за методикою «Діагностика рівня розвитку малої групи» отримано підтвердження цієї гіпотези. Виявилось, що середній показник розвитку на рівні автономії, не самого вищого рівню розвитку. Це і надало попит на розробку рекомендацій, щодо покращення рівня соціально-психологічного клімату у трудовому колективі.

Виходячи з отриманих результатів було запропоновано низку профілактичних заходів:

- проведення різного роду соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на об'єднання колективу, на зняття емоційно-психічної напруги та на розвиток навичок спілкування і конструктивної взаємодії;

- комплектування первинних колективів з урахуванням чинника психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, сприяючих виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії;

- проведення заходів, щодо запобіганню емоційного вигоряння працівників;

- налагодження безконфліктних та дружніх зв’язків як усередині колективу, так і за його межами. Для цього потрібно дотримуватися всіх вимог до методів застосування психологічного впливу: правил критики, компліменту, покарання, майстерності бесіди, а також самому відповідати таким критеріям, як лідерство, далекоглядність, послідовність, твердість, справедливість, комунікативність, розсудливість тощо;

- соціальна інтеграція колективу та керівника;

- застосовування креативних прийомів та методів управління.

**ВИСНОВКИ**

На основі проведеного теоретичного і емпіричного дослідження за проблемою дослідження соціально-психологічного клімату в колективі що дало можливість сформулювати наступні висновки:

1. На основі аналізу наукової літератури було здійснено теоретичний аналіз дослідження соціально-психологічного клімату в колективі.

Проблеми взаємовідносин особистості і колективу, а також психологічного клімату групи виступали предметом вивчення багатьох дослідників, таких як: Н. Анікеєва, Е. Клімов, Я. Коломінський, Е. Кузьмін, А. Лутошкін, В. Машеров, О. Носкова, Л. Почебут, Ф. Русинів, Ю. Стрільців, Ю. Тимофєєв, В. Чикер, І. Шварц, А. Щебетенко та ін.

Соціально-психологічний клімат (СПК) – це якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

З’ясовано, що особливістю соціально-психологічного клімату трудового колективу на підприємстві є те, що він є результатом акумулювання характеристик групового стану.

Зазначено, що вивчати СПК у колективах необхідно за такими показниками: рівень розвитку колективу (становлення, проміжний колектив), його психологічний клімат (напруженість, нейтральність, задоволеність, групова згуртованість); наявність офіційних і неофіційних структур (ступінь збігу офіційних і неофіційних лідерів; відносини між формальними і неформальними лідерами, наявність угруповань навколо своїх лідерів), авторитетність безпосередніх і прямих начальників; домінуючий колективний настрій, емоційний потенціал колективу; ступінь єдності думок із приводу основних питань спільної діяльності та розподілу ролей; наявні міжособистісні конфлікти.

Від згуртованості чи конфліктності колективу, його стабільності, рівня кваліфікації і свідомості, трудової активності й дисциплінованості у кінцевому рахунку залежить ефективність соціальної організації підприємства.

Після аналізу проблеми дослідження соціально- психологічного клімату в колективі встановлено, що саме особистість розглядається як одиниця в системі суспільних стосунків. Вивчаючи питання про роль групи в розвитку особистості, поважно підкреслити, що на певних етапах група є необхідною умовою розвитку особи. Характер взаємин особистості і колективу зумовлений не лише якостями особистості, а й особливостями колективу.

Мала група відіграє важливу роль у вихованні і становленні особистості, її соціалізації, будучи провідником тих ідей, установок, цінностей і норм поведінки, які існують в даному суспільстві як цілісній системі.

Колектив — це соціально значима група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють у напрямі досягнення означеної мети і мають органи самоврядування.

Соціально-психологічний клімат колективу в кінцевому рахунку - продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні корені клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства, і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

Отже, для дієвого колективу характерні певні взаємозалежні ознаки: спільна мета, колективна діяльність, наявність органів самоврядування. Виробничі колективи об'єднують професіоналів для розв'язання різних завдань у галузі науково-дослідної роботи, виробництва промислової та сільськогосподарської продукції, захисту держави, охорони правопорядку, лікування людей та ін.

2. Діагностика соціально-психологічного клімату колективу (СПК) — це інтегральна змістовна характеристика проявів його переважаючого настрою і оцінка рівня його якості. Як випливає із запропонованого визначення поняття діагностики СПК, це перш за все змістовна характеристика його проявів стосовно структури стосунків людей до справи і один до одного.

У число найбільш часто використовуваних методів вивчення психологічного клімату трудового колективу входять:

- спостереження;

- опитні методи (інтерв'ю, бесіда і ін.);

- діагностика членів трудового колективу по стандартизованих опитувальниках;

- социометричні методи.

Метою такої діагностики соціально-психологічного клімату на підприємстві є підвищення ефективності і результативності роботи персоналу за рахунок профілактики трудових конфліктів, підвищення командної згуртованості й підтримки основних елементів корпоративної культури підприємства.

3. Для дослідження впливу психологічної сумісності співробітників банку та дослідження соціально-психологічного клімату в обраному колективі були проведені наступні методики:

1. «Експрес-методика» по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі».

2. Визначення індексу групової згуртованості Сишора.

3. Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (по А. Фідлеру)

4. Результати емпіричного дослідження дають змогу робити висновки, які можуть представляти цінність для практичних психологів, психологів-консультантів, психологів, керівництва установ і підприємств. Виходячи з отриманих результатів було запропоновано низку профілактичних заходів щодо покращення рівня соціально-психологічного клімату у трудовому колективі, було запропоновано програму тренінгу задля досягнення загальної мети дослідження.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Андрєєва Г.М. Соціальна психологія: Підручник для вузів / Г.М. Андрєєва. - 5 -е видання, випр. і доп. - М.: Аспект Пресс, 2006. - 363 с
2. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Н. П. Базалійська, А. В. Гук // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. - 2016. - Т. 21, Вип. 2. - С. 56-60.[ Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2016_21_2_13>.
3. Базалійська, Н., & Микитюк, С. (2017). Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління, 1(06), 24–31]. .[ Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/6_2017/06.pdf>
4. Бєляєва Н. С. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією / Н. С. Бєляєва // Актуальні проблеми економіки. - 2017. - № 5. - С. 144-153. [ Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2017_5_17>.
5. Варій М. Й. Психологія: навч. пос./ М.Й. Варій // для студ. вищ. навч. закл.2-ге вид.. - К.: Центр учбової літератури, 2009. – 288с
6. Волкова М. Н. Деятельностный подход и категория деятельности в психологии: Учеб. Пособие / М.Н. Волкова – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2007. – 78 с.
7. Гірняк А., Павлишин Ю. Поняття про норму як про предмет теоретикометодологічного аналізу / Андрій Гірняк, Юлія Павлишин // Вітакультурний млин. – 2011. – Модуль 14. – С. 67-71. [ Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/17470/1/%D0%B3%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8E%D0%BA.pdf>
8. Динамика развития коллективов [Електронний ресурс] − Режим доступу . : http://adload.ru/page/eco\_03-0414\_197.htm
9. Дуткевич Т.В. Загальна психологія. Теоретичний курс / Т.В. Дуткевич // Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 388 с.
10. Донцов А.И. Психология коллектива: (Методологические проблемы исследования)/ А.И. Донцов, - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.— 208 с.
11. «Експрес-методика» по вивченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі [Електронний ресурс] – Режим доступу [https://studfile.net/preview/6327408/page:3/](https://studfile.net/preview/6327408/page%3A3/)
12. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі / Н. І. Жигайло // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. - 2012. - Вип. 2(1). - С. 374-383. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\_2012\_2(1)\_\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2%281%29__46).
13. Изард К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард ; [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 1999. – 464 с.
14. Кон И. С. Открытие «Я» / Игорь Семенович Кон. – М.: Политиздат, 1978, – 367 с.
15. Краткое описание методики Ф. Фидлера [Електронний ресурс] – Режим доступу – <https://vseosvita.ua/library/test-ocinki-psihologicnogo-klimatu-u-kolektivi-219794.html>
16. Лебедев-Любимов, А. Н. Психология для экономистов : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Н. Лебедев-Любимов. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 328 с
17. Логинова Н.А. Введение. Борис Герасимович Ананьев : Биография. Воспоминания. Материалы / Н.А. Логинова, -СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2006. - 376 с.
18. Лутошкин А. Эмоциональные потенциалы коллектива / А. Лутошкин.- М.: Педагогика, 1988.– 128 с.
19. Малые группы как объект социологического исследования [Електронний ресурс] − Режим доступу до стат. : <http://studlib.com/content/view/338/9/>
20. Малые социальные группы и коллективы [Електронний ресурс] – Режим доступу до стат. : <http://herzenfsn.narod.ru/leksion/obshaya/soc1.htm>
21. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія Навч. посіб./ С.Д. Максименко, – К. – 2000. – 256с.
22. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі / І. М. Матійків // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 434-444. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\_2012\_2(1)\_\_53](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2%281%29__53).
23. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. Посібник / автор І. М. Матійків – К.: Педагогічна думка, 2012. – 112 с.
24. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение / Н.С. Мансуров. – М., 2004. – 235 с.
25. Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» [Електронний ресурс] – Режим доступу – <https://naurok.com.ua/metodika-viznachennya-indeksu-grupovo-zgurtovanosti-za-sishorom-53678.html>
26. Методичні рекомендації з формування позитивного психологічного мікроклімату педагогічних та учнівських колективів [Електронний ресурс] – Режим доступу – <http://oblosvita.com/navigaciya/novyny/3604-metodichni-rekomendaciyi-z-formuvannya-pozitivnogo-psixologichnogo-mikroklimatu-pedagogichnix-ta-uchnivskix-kolektiviv.html>
27. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено; пер. С англ. М. : Академический проект, 2004. 320 с
28. Мойсеюк Н.Є. Педагогіка [Текст] : навчальний посібник / Н. Є. Мойсеюк. – 4-те вид., доповн. – К. : [б. в.], 2003. – 615 с.
29. Немов Р.С. Психологія: Учеб. Для студентів вищих. Пед. навч. Закладів: У 3 кн. – 4-е видання / Р.С. Немов, - М.: Гуманіт. Вид. центр ВЛАДОС, 2003. – Кн. 1 : Загальні основи психології. – 688 с.
30. Неймер Ю.Л. Соціально-психологічний клімат колективу підприємства / Ю.Л. Неймер, - СОЦИС, 1990. - № 11. – С. 81-86.
31. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації / Н.Ю. Олійник // Молодий вчений. – 2017. – № 4. – С. 725–728.
32. Паповян С.С. Дослідження «організаційного клімату» в американській психології. / С.С. Паповян //Питання психології, 1978. - № 2. – С. 163-170.
33. Подласый И.П. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов: учеб. Пособие для вузов/ И. П. Подласый – М.: ВЛАДОС-пресс, 2004. – 365 с.
34. Понятие социальных групп и их классификация [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://studopedia.ru/3_92181_malie-sotsialnie-gruppi-ikollektivi-forma-i-struktura-maloy-gruppi-ponyatie-referentnosti.html>
35. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
36. Пригожин А.И. Организация труда // Социология: Словарь-справочник. Т.1. Социальная структура и социальные процессы. М., 1990. С. 46-48 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://pidru4niki.com/13340203/sotsiologiya/trudoviy_kolektiv_sotsialna_organizatsiya>
37. Психология личности. Тексты / под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузырей. – М.: Моск. Унт, 1982. – 288 с
38. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Учеб. Пособие / Учебное пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Бахрах -М, 2001. — 672 с.
39. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Сборник статей ИСЭП под редакций Б. Д. Парыгина. — Л.:Наука, 1986. — 239 с.
40. Рогов Е. И. Психология группы / Е. И. Рогов. – М. : ВЛАДОС, 2005. – 429с.
41. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога: Учеб. Пособие: В 2 кн. / Е. И. Рогов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Гума-нит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1: Система работы психолога с детьми разного возраста. – 384 с.
42. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн, – М.: Педагогика, 1976. – 416 с
43. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологи / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 720 с.
44. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн, – М.: Наука, 1997. – 191 с.
45. Слободчиков, В.И. Выявление и категориальный анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности / В.И. Слободчиков // Вопросы психологии : издается с января 1955 года. – 2000. – №2 март-апрель 2000. – с. 42-52. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://lib.mgppu.ru/opacunicode/app/webroot/index.php?url=/notices/index/IdNotice:34298/Source:default#](http://lib.mgppu.ru/opacunicode/app/webroot/index.php?url=/notices/index/IdNotice:34298/Source:default)
46. Cловарь практического психолога / [сост. С. Ю. Головин]. – Минск: Харвест, 1997. – 800 с.
47. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп / под.ред. Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М., - М.- Изд-во Інституту Психотерапії.- 2000. – 490 с.
48. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / отв. Ред. Е. В. Шорохова и др. – М.: Аспект-Пресс, 2007. – 215 с.
49. Управління конфліктами : текст лекцій : навч. Посіб. / Г. В. Жаворонкова, О. М. Скібіцький, Т. В. Сівашенко, О. І. Туз. – Київ : Кондор, 2018. – 170 с
50. Формування колективу, його вплив на виховання особистості [Електронний ресурс] – Режим доступу до стат. : <http://studentam.net.ua/content/view/2243/97/>
51. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства / В.І. Хомяков. – Навч. Посібн. 2-ге вид., перероб. І доп. – Київ: Кондор, 2005. – 434 с.

**ДОДАТОК А**

1. **«Експрес-методика» по вивченню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.**

Інструкція: «Просимо вас взяти участь в дослідженні метою якого є вдосконалення психологічного клімату у вашому колективі.

Ім´я\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Поставте знак + у порожній клітці проти вибраної вами відповіді».

1. **Відзначте, будь ласка, з яким з приведених нижче тверджень ви більш всього згодні?**

|  |  |
| --- | --- |
| Більшість членів нашого колективу – хороші, симпатичні люди |  |
| В нашому колективі є всякі люди |  |
| Більшість членів нашого колективу- люди малоприємні |  |

**2) Чи вважаєте ви, що було б добре, якби члени вашого колективу жили близько один від одного?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Так, звичайно | Скоріше так, чим ні | Не знаю, не замислювався про це | Скоріше ні, ніж так | Ні, звичайно |
|  |  |  |  |  |

**3) Як вам здається, могли б ви дати досить повну характеристику:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | так | Скоріше так | не знаю, не замислювався про це | Скоріше ні | ні |
| Ділових якостей більшості членів колективу |  |  |  |  |  |
| Діловіх якостей більшості членів колектіву |  |  |  |  |  |

**4) Звернете увагу на приведену нижче шкалу. Цифра 1 характеризує колектив, який вам дуже подобається, а цифра 9 – колектив який вам дуже не подобається. У клітку ви помістите ваш колектив?**

**Продовження Додатку А**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** |  | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**5) Якби у вас виникла можливість провести відпустку вшити з членами вашого колективу, то як би ви до цього віднеслися?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Це мене б сповна влаштувало | не знаю, не замислювався над цим | це мене б абсолютно не влаштувало |
|  |  |  |

**6)Могли б ви з достатньою упевненістю сказати про більшість членів вашого колективу, з ким вони охоче спілкуються по ділових питаннях:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ні, не міг би | не можу сказати, не замислювався над цим | так, міг би |
|  |  |  |

**7) Яка атмосфера зазвичай переважає у вашому колективі? На приведеній нижче шкалі цифра 1 відповідає хворій, нетовариській атмосфері, а 9, навпаки, атмосфері взаємодопомоги, взаємної пошани і тому подібне У яку з клітинок ви б помістили свій колектив?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**8) Як ви думаєте, якби ви вийшли на пенсію або довго не працювали з якої-небудь причини, прагнули б ви зустрічатися з членами вашого колективу?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Так, звичайно | Скоріше так, чим ні | Не знаю, не замислювався про це | Скоріше ні, ніж так | Ні, звичайно |
|  |  |  |  |  |

**ДОДАТОК Б**

|  | Емоційний  | Поведінковий  | Когнітивний  |
| --- | --- | --- | --- |
| Респонденти  |
| 1 | +1 | +1 | +1 |
| 2 | +1 | -1 | 0 |
| 3 | +1 | +1 | 0 |
| 4 | +1 | -1 | +1 |
| 5 | +1 | -1 | +1 |
| 6 | +1 | -1 | +1 |
| 7 | +1 | -1 | +1 |
| 8 | +1 | +1 | +1 |
| 9 | +1 | 0 | +1 |
| 10 | +1 | -1 | +1 |
| 11 | +1 | -1 | 0 |
| 12 | +1 | +1 | 0 |
| 13 | +1 | -1 | +1 |
| 14 | +1 | -1 | +1 |
| 15 | +1 | -1 | +1 |
| 16 | +1 | +1 | +1 |
| 17 | +1 | 0 | +1 |
| 18 | +1 | -1 | +1 |
| 19 | +1 | -1 | 0 |
| 20 | +1 | +1 | 0 |
| 21 | +1 | -1 | +1 |
| 22 | +1 | -1 | +1 |
| 23 | +1 | -1 | +1 |
| 24 | +1 | +1 | +1 |
| 25 | +1 | 0 | +1 |
| Загальний  | +1 | -0,32 | +0,72 |

**Додаток В**

**Визначення індексу групової згуртованості Сишора.**

**Групова згуртованість -** надзвичайно важливий параметр, що показує міру інтеграції групи, її згуртованість в єдине ціле, - можна визначити за допомогою методики, що складається з 5 питань з декількома варіантами відповідей на кожен.

**Ім’я\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Вік \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Посада \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата проходження\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Інструкція**

**Прочитайте питання і виділите відповідь (обведіть номер), яка більш за всіх відповідає Вашій думці.**

**Тестове завдання**

**I. Як Ви оцінили б свою приналежність до групи?**

1. Відчуваю себе її членом, частиною колективу.
2. Беру участь в більшості видів діяльності.
3. Беру участь в одних видах діяльності і не беру участь в інших.
4. Не відчуваю, що є членом групи.
5. Живу і існую окремо від неї.
6. Не знаю, важко відповісти.

**II. Перейшли б Ви в іншу групу, якби Вам представилася така можливість (без зміни інших умов)?**

1. Так, дуже хотів би перейти.

**Продовження Додатку В**

1. Швидше перейшов би, чим залишився.
2. Не бачу жодної різниці.
3. Швидше за все, залишився б в своїй групі.
4. Дуже хотів би залишитися в своїй групі.
5. Не знаю, важко сказати.

**III. Які взаємовідношення між членами Вашої групи?**

1. Краще, ніж в більшості колективів.
2. Приблизно такі ж, як і в більшості колективів.
3. Гірше, ніж в більшості колективів.
4. Не знаю, важко сказати.

**IV. Які у Вас взаємини з керівництвом?**

1. Краще, ніж в більшості колективу.
2. Приблизно такі ж, як і в більшості колективів.
3. Гірше, ніж в більшості колективу.
4. Не знаю.

**V. Яке відношення до справи у Вашому колективі?**

1. Краще, ніж в більшості колективів.
2. Приблизно такі ж, як і в більшості колективів.
3. Гірше, ніж в більшості колективів.
4. Не знаю.

**Додаток Д**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **бали** | **№** | **бали** |
|  1 | 14 | **14** | 12 |
| **2** | 12 | **15** | 16 |
| **3** | 12 | **16** | 18 |
| **4** | 16 | **17** | 12 |
| **5** | 18 | **18** | 12 |
| **6** | 12 | **19** | 11 |
| **7** | 12 | **20** | 16 |
| **8** | 11 | **21** | 17 |
| **9** | 16 | **22** | 16 |
| **10** | 17 | **23** | 14 |
| **11** | 16 | **24** | 12 |
| **12** | 14 | **25** | 12 |
| **13** | 12 | **Середнє**  | **14** |

**Додаток З**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **бали** | **№** | **бали** |
|  1 | 35 | **14** | 13 |
| **2** | 39 | **15** | 19 |
| **3** | 13 | **16** | 15 |
| **4** | 19 | **17** | 26 |
| **5** | 15 | **18** | 39 |
| **6** | 26 | **19** | 18 |
| **7** | 39 | **20** | 10 |
| **8** | 18 | **21** | 23 |
| **9** | 10 | **22** | 19 |
| **10** | 23 | **23** | 35 |
| **11** | 19 | **24** | 39 |
| **12** | 35 | **25** | 13 |
| **13** | 39 | **Середнє**  | **22.4** |

**Додаток К**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **бали** | **№** | **бали** |
|  1 | 34 | **14** | 46 |
| **2** | 46 | **15** | 68 |
| **3** | 68 | **16** | 46 |
| **4** | 46 | **17** | 54 |
| **5** | 54 | **18** | 65 |
| **6** | 65 | **19** | 67 |
| **7** | 67 | **20** | 61 |
| **8** | 61 | **21** | 46 |
| **9** | 46 | **22** | 71 |
| **10** | 47 | **23** | 69 |
| **11** | 69 | **24** | 66 |
| **12** | 66 | **25** | 34 |
| **13** | 34 | **Середнє**  | **55,84** |

**Додаток Л**

**Приклад вправ для тренінгу на тему покращення рівня соціально-психологічного клімату у трудовому колективі**

Програма поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві має складатися з трьох взаємопов’язаних рівнів. Перший рівень передбачає індивідуальну роботу з працівниками (консультування, психотерапія, коучінг тощо). Другий рівень представляє собою групову роботу, а саме використання тренінгових технологій задля розв’язання тих чи інших психологічних проблем, які можуть існувати у групі. Третій рівень – загальний, він полягає у всеохоплюючому інформуванні працівників підприємства, розробці загальних норм та правил, наданні рекомендацій менеджменту щодо роботи з персоналом у кризовий період.

**1. Вправа «АСОЦІАЦІЇ».**

Призначення:

- розвиток асоціативної пам'яті для запам'ятовування імен;

 - психологічне розкріпачення з метою створення сприятливого клімату в групі.

Учасникам пропонується пригадати особову якість, що починається на ту ж букву, що і його тренінгово ім'я, наприклад: «Ольга – приваблива», «Володимир – вольний». Потім кожен учасник виголошує своє ім'я, додаючи до нього придуману якість. Причому кожен наступний учасник повторює вагу те, що говорили до нього.

**2. Вправа «ЗНАЙДИ ПАРУ»**

 Призначення:

- розвиток прогностичних можливостей і інтуїції;

- формування у членів групи установки на взаєморозуміння.

**Продовження Додатку Л**

Кожному учасникові за допомогою шпильки прикріпляється на спину аркуш паперу. На аркуші ім'я казкового героя або літературного персонажа, що має свою пару. Наприклад: Крокодил Гена і Чебурашка, Ільф і Петров і так далі Кожен учасник повинен відшукати свою «другу половину», опитуючи групу. При цьому забороняється ставити прямі питання типа: «Що у мене написано на аркуші?». Відповідати на питання можна лише словами «так і ні». Учасники розходяться по кімнаті і розмовляють один з одним.

**3. Вправа «Самооцінка емоційної компетентності»**

Мета: самооцінка емоційної компетентності, розвиток самосвідомості, оволодіння навичками практичного самопізнання, підсилення мотивації самовдосконалення.

Ресурси: анкета самооцінки емоційної компетентності (Додаток 1).

Опис. «Пізнай себе», – переконував грецький філософ Сократ. Самооцінювання – цінне джерело самопізнання. Кожний учасник отримує бланк самооцінки з переліком емоційних компетенцій.

Список якостей можна доповнювати, дописуючи у вільних рядках. Завдання учасників – відповідно до своїх уявлень визначити власний рівень емоційної компетентності. Якщо комусь цікава думка інших про себе, можна про це запитати або попросити заповнити чистий бланк самооцінки. Порівняйте профіль самооцінки та профіль оцінки вас іншими учасниками. Ведучий допомагає узагальнити результат. Обговорення. Що нового довідались для себе чи про себе? Як оцінили себе і як вас оцінили інші? Чи велика різниця в оцінці? Коментар після тестування. Перший крок у вдосконаленні емоційної компетентності – зрозуміти, в чому вона проявляється, які можливості розкриває, що саме потрібно розвивати і бажати цього. Якщо, наприклад, ви пригнічували свої емоції і раптом зрозуміли, що адекватне їх вираження підвищить шанси бути щасливою та успішною

**Продовження Додатку Л**

людиною – тоді починається процес опанування емоційною компетентністю. Тому відзначте в анкеті ті пункти, які потребують особливої уваги з вашого боку.

Рекомендації. Рекомендується провести діагностику емоційної компетентності на початку і наприкінці тренінгового курсу. Повторення процедури після завершення занять допоможе учасникам і ведучому побачити зміни рівня емоційної компетентності.

**4. Вправа «Актуалізація норм взаємодії»**

Мета: актуалізація норм взаємодії, ухвалених на попередньому занятті.

Метод: творча праця. Ресурси: норми взаємодії, ухвалені та записані на першому занятті, фліпчарт, маркери.

Опис. Ведучий послідовно зачитує правила, пропонуючи учасникам намалювати біля кожного піктограму (або символ), яка б відображала його суть. Виконання цієї вправи є добровільним. Якщо ніхто з учасників не має бажання запропонувати власну піктограму, це може зробити ведучий.

Обговорення:

- Хто хоче поділитися власним досвідом використання цих правил після першого тренінгу?

- Яких ще норм варто дотримуватися на заняттях?

- Ваші пропозиції.

Інформація для ведучого. Погодження групових норм і поступове засвоєння сприяє розвитку деяких емоційних компетенцій на практиці. Тому на початкових заняттях пропонується їх повторювати в різний спосіб (намалювати, передати зміст невербально тощо), додавати до них нові норми.

**Продовження Додатку Л**

А на наступних заняттях рекомендується нагадувати про правила, коли вони порушуються.

**5. Вправа «Що робити з негативними емоціями? Конструктивно управляти емоціями – це означає…».**

Мета: звернення до досвіду групи стосовно питання управління негативними емоціями, активізація творчого ставлення до життя. Метод: модерація.

Ресурси: фліпчарт, фломастери, чисті картки.

 Опис. Об’єднайте учасників у малі групи і запропонуйте їм написати по 10 будь-яких слів, які спадають на думку. Потім, використовуючи ці слова, придумати конструктивні та деструктивні способи управління негативними емоціями (наприклад: журнал – порвати і викинути у смітник; олівець – зробити масаж рук; фарби – малюнок емоції, мітла – прибрати в квартирі, склянка – налити і випити води та ін.).

Пропозиції стосовно управління емоціями записати на окремих картках. У цій вправі заохочуються застосування власного досвіду учасників щодо управління негативними емоціями, гумор, творчість. Потім лідери груп по черзі презентують результати, наклеюють картки на фліпчарт.

Після презентації можна запропонувати учасникам назвати ще інші способи управління емоціями та їх записати. Наприкінці ведучий структурує досвід групи, акцентуючи увагу на техніках управління емоціями.

**6. Вправа «Передай гримасу по колу»**

Мета: використання міміки для вираження емоційного стану, енергетизація групи.

Метод: тематична руханка.

**Продовження Додатку Л**

Опис. Ведучий просить учасників почергово по ланцюжку передати вираз обличчя. Дякує учасникам за творчу роботу.

Коментар. Вираз обличчя, очей – дзеркало емоційного стану. Кожен рух думки відбивається на обличчі, а швидкоплинна емоція мимоволі скорочує мімічні м’язи. Ці мімічні м’язи зовсім мікроскопічні порівняно з іншими м’язами – рук, ніг, тулуба, проте в рухових центрах головного мозку займають домінуюче положення. А головне – якщо настрій та емоції виявляються через них, то справедливе і зворотне твердження: через мімічні рухи можна викликати емоції до життя. Вираз емоцій на обличчі триває від півсекунди до чотирьох, рідко виходить за ці межі. Тривалість вираження емоції здебільшого залежить від її сили. Тому досить тривалий вираз емоцій переважно сигналізує про сильні почуття. Найвиразніше переживання виявляються в очах (існує близько 85 відтінків – живі, ніжні, холодні) і голосі (в печалі він глухий, у пристрасті – покірний).

**7. Вправа «Медитація»**

Мета: надання інформації про медитацію як спосіб саморегуляції.

Метод: міні-лекція. Медитація (від лат. meditatio – роздуми) – це особливий стан свідомості, самозаглиблення й зосередженості. Є різні способи досягнення медитативного стану: сконцентрувати увагу на думках або фізичних відчуттях, використовувати ритмічні танці, практикувати йогу тощо. Одна з цілей медитації – це заспокоїти розум і просто знаходитися в теперішньому моменті життя. Пасивне спостереження за своїми думками, відчуттями в тілі дозволяє «піймати за хвіст» будь-які негативні емоції та з’ясувати їх причини. Слухайте тишу. Людині часом потрібні тиша, можливість побути на самоті для того, щоб відпочити від надмірного обсягу інформації і просто відновитися. Навіть короткочасне споглядання природи є чудовою протиотрутою від розумової втоми. Вміння входити в медитативний

**Продовження Додатку Л**

стан «внутрішньої тиші», у поєднанні з навичкою тілесного самоспостереження, є зручним способом переривання нав’язливих негативних думок, усунення станів тривожності або депресії