УДК 364-43

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ УСТАНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Лєскова Л.Ф.
Чернігівський національний технологічний університет

Досліджено теоретичні питання формування соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Авторка наголошує на тому, що соціально-психологічний клімат є показником рівня розвитку колективу, його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації, а сприятливий соціально-психологічний клімат колективу установи соціальної сфери забезпечує працездатність його членів і високу ефективність праці. Визначені фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату. Окреслені найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. Обґрунтована необхідність розробки та впровадження необхідних умов, які б сприяли формуванню командної роботи в установі соціальної сфери.
Ключові слова: організація, трудовий колектив, соціально-психологічний клімат, сприятливий соціально-психологічний клімат, ефективність діяльності, командна робота.

Постановка проблеми. Основою будь-якого підприємства, організації (установи), у тому числі і установи соціальної сфери, її головним багатством є люди. Саме працівникам відведена особлива роль у функціонуванні та розвитку організації. З одного боку, вони є її творцями, а з іншого, люди є найважливішим ресурсом організації для реалізації власних цілей.

Трудовий колектив являється основним осередком, який об'єднує усіх працівників організації для досягнення певної цілі. Значення трудових колективів важко переоцінити. Від результативності та якості праці робітників, залежить процвітання організації і суспільства в цілому.

На даному етапі розвитку економіки питання формування, функціонування трудового колективу стоять дуже гостро. Бо від того, наскільки продумана потреба у трудових ресурсах, організація професійного відбору, створення морально-психологічних умов у колективі, залежить розвиток і економічна стабільність кожної організації, у тому числі і організації соціальної сфери.

У сучасних умовах постійно зростає інтерес до явища соціально-психологічного клімату, як основи розвитку особистості та ефективності діяльності колективу установи соціальної сфери.

Оскільки соціально-психологічний клімат є показником рівня розвитку колективу, його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації, то сприятливий соціально-психологічний клімат колективу установи соціальної сфери забезпечує працездатність його членів і високу ефективність праці, згуртованість колективу та взаємну підтримку в досягненні мети соціальної агенції.

Таким чином, актуальність даної проблеми обумовлена новими суспільно-економічними відносинами, що склалися в усіх сферах життєдіяльності суспільства, у тому числі і в соціальній сфері, необхідністю вдосконалення системи взаємин у трудових колективах організацій, що сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату як необхідної умови підвищення продуктивності діяльності працівників установ соціального спрямування.

Аналіз останніх публікацій. Дослідженню особливостей психологічного клімату приділяли увагу такі вчені як А.Л. Свенцицький, Б.Д. Паригін, Г.М. Андрєєва, Е.А. Клімов, Є.С. Кузьмін, Ю.М. Ємельянов, К.К. Платонов, А.Н. Лутошкін. Аналіз соціально-психологічної літератури, праць з психології управління доводить, що більшість дослідників наголошують на визначальній ролі соціально-психологічного клімату у житті організації, управління нею, у життєдіяльності кожної особистості.

Через морально-психологічний клімат у колективі опосередковується будь-яка його діяльність. При цьому психологічний настрой тієї чи іншої групи людей включає в себе участь кожного індивіда, що працює в установі соціальної сфери.

Метою статті є розкриття значущості соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери, а також визначення теоретичних основ формування соціально-психологічного клімату у колективі.

Виклад основного матеріалу. Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено низку досліджень як у вітчизняній так і зарубіжній психології. Інтерес до цієї теми, перш за все пов'язаний з результатами Хоторнських експериментів Елтона Мейо, що виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи і особливостями її психологічного клімату [10]. Ефективність організації визначається за низкою показників. У цілому, дослідження соціальних психологів показують, що комплексна оцінка ефективності організацій може бути здійснена лише в тому випадку, якщо враховані об'єктивні (економічні) та суб'єктивні (соціально-психологічні) чинники.

У зв'язку з цим з'являється потреба з'ясувати поняття соціально-психологічного клімату як чинника, який суттєво пливає на ефективність діяльності працівників та колективу організації в цілому. Та слід зазначити, що до цього часу в психології відсутня універсальна дефініція, проте більшість дослідників мають схожі підходи до визначення цієї категорії.

Соціально-психологічний клімат (з грецької klima (klimatos) – уклін) – якісний аспект міжособистісних стосунків, який виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини [3].

© Лєскова Л.Ф., 2017

У російській соціальній психології термін «психологічний клімат» вперше використав філософ і психолог Н.С. Мансуров, котрий досліджуючи особистісні фактори підвищення продуктивності праці, звернув увагу на те, що «виникає соціально-психологічна проблема організації гарного «психологічного клімату в колективі». Дослідник проаналізував деякі конкретні шляхи створення такого клімату на виробничому підприємстві [2].

Одним із перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату російський дослідник В.М. Шепель. Психологічний клімат, на його думку, – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що клімат стосунків між людьми в організації складається з трьох складових. Перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації. Друга складова – моральний клімат, який визначається прийнятими моральними цінностями організації. Третя складова – це психологічний клімат, тобто ті неофіційні стосунки, які складаються між працівниками [4].

Б.Д. Паригін стверджує, що соціально-психологічний клімат є «одним із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства», розглядає його в аспекті реалізації функцій зворотного зв'язку. На думку автора, значущість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що від нього залежить міра, яку вносить кожний індивід у діяльність, характер її спрямованості, ефективність [7].

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, житті людини.

Р. Х. Шакуров пропонує розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної. «Психологічна форма клімату, – пише Р. Х. Шакуров, – розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так, можна говорити про атмосферу оптимізму, страху, цілеспрямованості або вольової розслабленості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини тощо)». На його думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати їхній соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціальний аспект, соціально-психологічний аспект виявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості [11].

О.С. Анісімов, визначає соціально-психологічний клімат як соціально-психологічний феномен, який відображає рівень комфортності існування у спільній діяльності, у груповій взаємодії. «Якщо комфортність пов'язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови розглядаються як груповий «клімат», як особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі» [1].

Отже, соціально-психологічний клімат колективу – це домінуючий у конкретному колективі відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії [6].

Істотний вплив на соціально-психологічний клімат мають психологічні чинники, до яких відносять і особистісні характеристики членів колективу. Перевага тих чи інших особистісних якостей у членів колективу будь-якої організації, в тому числі і установи соціальної сфери, впливає на відносини, що складаються всередині колективу, характер його психічного настрою, створює певну атмосферу в колективі і визначають соціально-психологічний клімат.

Слід відмітити, що процес формування особистості завжди тривалий, складний і вимагає колективних зусиль. Його ефективність залежить від багатьох факторів, таких, як рівень розвитку колективу, особистості керівника (його професіоналізм, досвід, соціальні установки, моральні якості) та ін. Серед цих факторів на одне із перших місць потрібно поставити морально-психологічний клімат, який не тільки формує безпосереднє ставлення оточуючих до тієї чи іншої людині, не тільки дає оцінку її діяльності, але і є своєрідним механізмом зворотного зв'язку, який через морально-психологічну атмосферу впливає на кожного члена трудового колективу. Моральний клімат впливає на процес реалізації різноманітних відносин у колективі, які, зрештою, призведуть до тих чи інших змін у психологічному стані кожного його члена.

Виходячи із цього, соціально-психологічний клімат може бути чинником не тільки росту продуктивності праці, мобілізації внутрішніх резервів трудового колективу, але й зміцнення трудової дисципліни.

Залежно від характеру морально-психологічного клімату, його вплив на особистість буде різним: стимулювання до праці, підвищення настрою, вселяти бадьорість і впевненість або, навпаки, діяти гнітюче, зниження активності і енергії, призведення до виробничих і моральних втрат.

Міжособистісні стосунки в колективі є надто важливими як для керівників, так і для співробітників. Вони визначально позначаються на формуванні мікроклімату в колективі. Провідними чинниками, які впливають на морально-психологічний клімат в колективі є особливості творчого процесу, специфічні особливості самооцінки та аспектна структура міжособистісної взаємодії працівників між собою та з керівництвом [9, с. 97].

Соціально-психологічний клімат характеризується специфічною для спільної діяльності людей атмосферою психічного та емоційного стану кожного працівника і залежить від загального стану оточуючих його людей. Атмосфера (духовна) – це специфічний психічний стан групи людей, що проявляється у спілкуванні і стилі спільної діяльності. Це нестійка, динамічна сторона колективної свідомості. Атмосфера групи проявляються через характер психічного настрою, який може бути діяльним, споглядальним, життєрадісним, песимістичним, цілеспрямованим, анархічним і т. д.

На відміну від атмосфери, соціально-психологічний клімат характеризує не ситуативні зміни в переважаючому настрої людей, а лише його стійкі риси. Отже, соціально-психологічний кліма-

мат – це переважаюча і відносно стійка духовна атмосфера, або психічний настрій колективу, що проявляється як у ставленні працівників один до одного, так і у ставленні їх до спільної справи.

Роль соціально-психологічного клімату в життєдіяльності організації визначається тим, що він:

– є найбільш суттєвим елементом в загальній системі організації спільної діяльності людей, оскільки зумовлює її безпосередні умови, характеризує внутрішні психологічні аспекти мікросередовища та оцінку результатів праці;

– забезпечує механізм зворотнього зв'язку особистості з соціальним середовищем і сприяє її розвитку;

– визначає міру включення кожного працівника у діяльність, а також характер її спрямованості та ефективність.

На формування соціально-психологічного клімату в колективі впливають фактори макросередовища та мікросередовища. Стосовно факторів макросередовища, які впливають ззовні, слід зазначити, що жодна група не може існувати, а тим більше розвиватися ізольовано від навколишнього світу.

До таких факторів належать:

· Соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;

· Особливості суспільно-економічної формації на конкретному етапі розвитку суспільства;

· Особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем;

· Соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу фактори мікросередовища, основні з яких:

· Особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами;

· Особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною;

· Стиль керівництва колективом установи;

· Рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо.

Вплив соціально-психологічного клімату на творчу активність та ініціативу працівників може бути як стимулюючим, так і пригнічуючим. В зв'язку з цим розрізняють сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат.

Критеріями сприятливого соціально-психологічного клімату можуть слугувати наступні характеристики:

– *на рівні колективної свідомості:* розуміння суспільних цілей; позитивна оцінка власної виробничої діяльності; оптимістичний (життєрадісний) настрій, домінуюче в процесі життєдіяльності колективу;

– *на рівні поведінки:* сумлінне, ініціативне ставлення членів колективу до виконуваних обов'язків; високий рівень розвитку колективізму (взаємної відповідальності, вимогливості, взаємодопомоги у виробничих та особистих відносинах); низький рівень конфліктності і міжособистісних відносинах, відсутність порушень трудової дисципліни; відсутність чи незначна плинність кадрів; вільне обговорення усіх питань, невимушеність атмосфери, доброзичливість критики. Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

Суб'єктивні ознаки:

· довіра та взаємовимогливість 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 у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;

· усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

· високі показники результатів діяльності;

· низька плинність кадрів;

· високий рівень трудової дисципліни;

· відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Українським психологом Н. Л. Коломінським була розроблена схема, де враховано основні

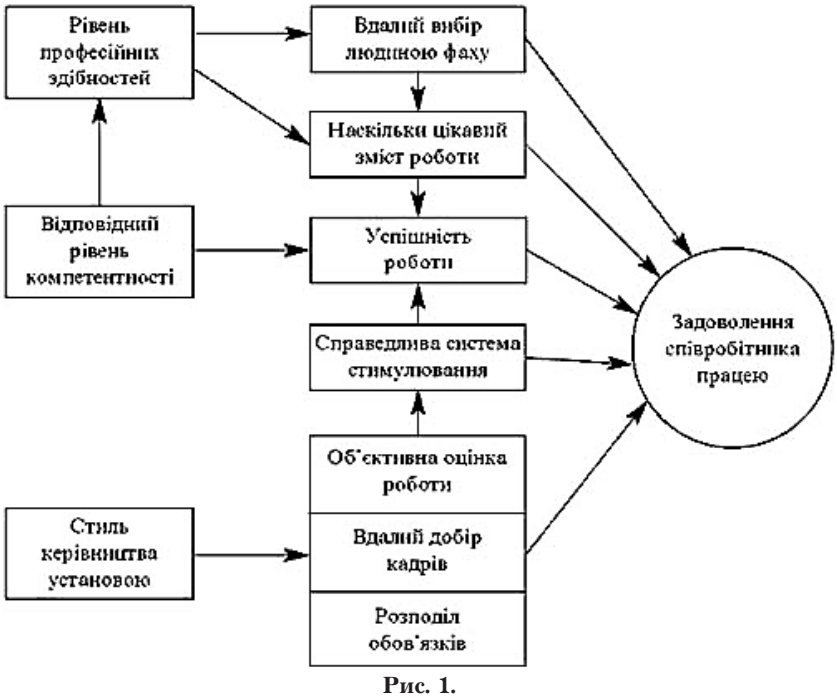

Рис. 1.

чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема є цікавою для керівника, оскільки допомагає запобігати конфліктності в колективі (рис. 1).

Аналіз схеми засвідчує, що особистісними характеристиками керівника, який прагне сприяти згуртованості колективу, мають бути: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність [6].

Для менеджера колектив – головна опора у його роботі. Управлінська діяльність пов'язана із подоланням значної кількості найрізноманітніших труднощів на шляху досягнення цілей колективу, у подоланні яких і проявляється воля колективу і воля керівника. Управлінська діяльність направлена насамперед на зміну дійсності. А це неможливо без наявності самої широкої гами вольових якостей, що проявляються з боку керівника.

Адже основна мета управління – вплив на результати праці, формування задоволеності роботою у працівників, розкриття позитивних рис їх особистості.

Ефективність управління сучасними установами соціальної сфери значною мірою залежить не лише від урахування їхніми керівниками психологічних особливостей індивідуальних об'єктів управління (соціальних позицій та ролей окремих працівників установ соціальної сфери, особливостей мотивації їхньої діяльності та поведінки), а й від уміння управлінського персоналу діагностувати психологічні характеристики групових об'єктів управління (якими є колективи установ соціальної сфери), зокрема враховувати особливості психологічного клімату колективу та прогнозувати його розвиток.

Одним із показників успішної діяльності керівника установи соціальної сфери є рівень сформованості соціально-психологічного клімату.

Колектив впливає на загальну мотиваційну орієнтацію працівників, формує риси характеру своїх членів (бажання допомогти одне одному, взаємоповагу тощо). Виробнича атмосфера залежить від людських взаємин, спільних позицій та ціннісних орієнтацій членів колективу.

Формування здорової моральної атмосфери у колективі установ соціальної сфери – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого становища, коли праця приносить соціальним працівникам задоволення, коли вони виконують спільну справу з радістю. Прийти до цього можна лише через вмілу організацію праці, справедливу оцінку і винагородження працівників, сприяння їх професійному зростанню, а також розуміння їх труднощів і проблем.

У рамках соціально-психологічного аналізу системи роботи з людьми особливої уваги вимагає особа керівника та його заступників. Їх діяльність і поведінка безпосередньо впливають на членів колективу, сприяють (або ні) реалізації управлінської функції.

Будь-яка дія керівника або члена колективу, особливо дія негативного характеру, насамперед, позначається на стані морально-психологічного клімату, деформує його. І навпаки, кожне позитивне управлінське рішення, позитивна колективна дія поліпшує морально-психологічний клімат.

Одним із критеріїв, який покладено в основу побудови структури психологічного клімату, є показник «ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу». Спираючись на цей критерій, можна виокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, що відображають ставлення членів колективів установ соціальної сфери:

– до загальної справи;
– один до одного;
– до світу в цілому;
– до самих себе.

Відповідно у структурі психологічного клімату можна наголосити на таких основних аспектах (елементах): психологічному, соціальному та соціально-психологічному.

Психологічний аспект клімату відображений в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів установ соціальної сфери.

Зауважимо, що одним колективам притаманна атмосфера інтелектуальної активності і творчого пошуку, цілеспрямованості, а іншим – інтелектуальна і творча інертність, відсутність нових підходів до організації процесу, песимізм, відсутність вольових дій та бажань долати труднощі, які виникають при досягненні поставлених перед колективом цілей.

Соціальний аспект клімату відображає міру репрезентованості в установах соціального спрямування соціальних вимог, які висуває суспільство в певний конкретний період його розвитку. Відповідно у структурі клімату можна виокремити політичний, моральний, діловий, естетичний та інші його види.

Соціально-психологічний аспект відображено в інтегрованих показниках групової психології, що є значущими для збереження цілісності колективу та його функціонування як відносно самостійного об'єднання людей. Йдеться про такі характеристики колективу, як єдність, згуртованість, ступінь взаємодопомоги, подібність їхніх думок, оцінок, настанов.

Колективи установ соціальної сфери в основному складаються із жінок, які за характером діяльності змушені часто виконувати наднормову і мало оплачувану роботу, обмежених у спілкуванні один із одним. Ці фактори негативно впливають на якість роботи працівників установ соціальної сфери. Тому адміністрація організацій соціального спрямування має приділяти більше уваги психологічному стану працівників всередині колективу, а також злагодженості їх взаємодії, для ефективного досягнення цілей організації, а саме наданню якісних високопрофесійних послуг [5].

Колектив установи соціальної сфери як професійне об'єднання людей мають як загальні ознаки колективу, так і свої специфічні особливості, серед як: поліфункціональність, самоуправління, колективний характер праці та колективна відповідальність за результати діяльності, над нормований робочий день, тобто відсутність часових рамок на виконання тих чи інших видів діяльності працівниками установ соціального спрямування. Це негативно впливає на життєдіяльності колективу, і є, як правило, причиною перевантаження соціального працівника, брак вільного часу для їх професійного зростання, що,

у свою чергу, призводить до виникненню стресових ситуацій, професійному вигоранню. Крім того, жіночі колективи більш емоційні, частіше піддаються зміні настрою, більш конфліктні, ніж ті колективи, у яких переважають чоловіки.

Керівництву установи соціальної сфери важливо добре знати стан свого колективу, рівень та динаміку його розвитку.

На формування соціально-психологічного клімату впливають певні фактори. Розглянемо ті з них, які зможуть допомогти при проведенні аналізу клімату в колективах установ соціальної сфери:

1. Соціально-психологічна сумісність членів колективу – проявляється у взаєморозумінні, співчутливості, співпереживанні один одному. Чим вища сумісність, тим ефективніше працює колектив в цілому. Між людьми, зайнятими спільною працею, виникає проблема психологічної сумісності, яка забезпечує особисте задоволення від роботи, дружні стосунки і на цій основі – успіх колективної праці. У випадку несумісності працівників, проявляється прагнення членів колективу уникати один одного, а у випадку неминучості контактів, вони можуть призвести до негативного емоційного стану та до конфлікту.

2. Стиль управління колективом адміністрації в цілому, конкретно керівника установи соціальної сфери. Ставлення керівників до працівників, соціальна дистанція між адміністрацією та колективом.

3. Система оплати праці, своєчасне отримання заробітної плати.

4. Успішний або не дуже хід професійної діяльності соціального працівника. Перспективи розвитку творчого потенціалу працівника, можливість підвищення кваліфікації, довірливі стосунки із клієнтами соціальних служб.

5. Шкала заохочень та покарань, яка застосовується керівництвом. Адекватна оцінка праці соціального працівника, визнання результатів його діяльності не тільки адміністрацією, але і колективом в цілому.

6. Умови праці та забезпеченість діяльності соціальних працівників, що теж впливає на ефективність роботи соціального працівника і задоволеність особистою працею.

7. Характер комунікацій та інформованість колективу. Відсутність повної або не точної інформації з питань складання та ведення документів, або надання звітів, проведення різноманітних заходів, швидкість її донесення до колективу, призводить до виникнення недовіри та негативного ставлення до адміністрації установи соціальної сфери.

8. Ситуація/Обставини у сім'ї, поза роботою, умови проведення вільного часу.

Сукупність цих факторів складає соціально-психологічний клімат колективу установи соціальної сфери. Доброзичливі стосунки між співробітниками не виникають самі по собі, їх потрібно формувати, тому перед адміністрацією установи стоїть важливе завдання по розробці та застосування заходів для ефективного управління соціально-психологічним кліматом.

Висновки. Отже, вивчення і вдосконалення соціально-психологічного клімату на сучасному етапі стають невід'ємною складовою частиною управління персоналом організації і реалізуються в повсякденній роботі керівника.

Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних стосунків, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Схарактеризована в статті актуальність і значущість психологічного клімату для ефективності діяльності колективу соціальної установи є достатнім підґрунтям для необхідності розробки та впровадження необхідних умов, які б сприяли формуванню командної роботи, щоб люди, службовці в цій установі відчували себе «командою», однією з ознак якої є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що перетворюють колектив на «команду» є сприятливий соціально-психологічний клімат – такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Значимість клімату, який безпосередньо впливає на соціальну і соціально-економічну ефективність праці колективу установи соціальної сфери, та зростаюча потреба його членів у сприятливій соціально-психологічній атмосфері – все це вимагає від керівника цієї установи оволодіння науково обґрунтованими методами регуляції соціально-психологічного клімату та їх удосконалення у практичній роботі.

Таким чином, наявність позитивного, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі установи соціальної сфери – один із показників його зрілості, результат великої і клопіткої праці керівництва.

Список літератури:

1. Анисимов О.С. Методологическая версия категориального аппарата психологии / О.С. Анисимов. – Новгород, 1990. – 334 с., с. 97.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 376 с.
3. Жаріков Е.С. «Психология управления» / Е.С. Жаріков. – М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2002.
4. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. Изд. 2-е, доп. / А.Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1978. – 279 с.
5. Краткий психологический словарь. – Санкт-Петербург, Феникс, 2010 г. – 320 с.
6. Коломінський Я.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. / Я.Л. Коломінський. – К., 1996. – 350 с.
7. Парыгин Б.Д. Соціально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин. – Л.: Наука, 1981. – 192 с. – С. 16-21.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. – / С.Л. Рубинштейн. – Т. II. – М., 1989. – 317 с.

9. Трофімов Ю.Л. Психологія: Підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук. – К.: Либідь, 2003. – 560 с.
10. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник для бакалавров / А.Л. Свенцицкий. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 408 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
11. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Шакуров Р.Х. – Москва: Просвещение, 1990. – 208 с. – (Библиотека заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе).

Лескова Л.Ф.
Черниговский национальный технологический университет

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация
Исследованы теоретические вопросы формирования социально психологического климата в коллективах учреждений социальной сферы. Автор подчеркивает, что социально-психологический климат является показателем уровня развития коллектива, его психологических резервов, способных к более полной реализации, а благоприятный социально-психологический климат коллектива учреждения социальной сферы обеспечивает работоспособность своих членов и высокую эффективность работы. Определены факторы, которые влияют на формирование социально-психологического климата. Очерчены наиболее важные признаки благоприятного социально-психологического климата. Обоснована необходимость разработки и внедрения необходимых условий, которые бы способствовали формирование командной работы в учреждении социальной сферы.
Ключевые слова: организация, трудовой коллектив, социально-психологический климат, благоприятный социально-психологический климат, эффективность деятельности, командная работа.

Leskova L.F.
Chernihiv National University of Technology

FORMING A FAVOURABLE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AT COLLECTIVE OF SOCIAL SPHERE INSTITUTIONS

Summary
The theoretical questions covering formation of social-psychological climate in collective institutions of social sphere have been explored. Author emphasizes that social-psychological climate is a proper sign of team development level, of team psycho reserves ready for implementation, and favourable social-psychological team climate of social sphere institution that supply increasing of labour capacity and efficiency of work. Factors that affect the formation of social-psychological climate have been identified. The most important signs of a favorable socio-psychological climate have been outlined. Author justified the need for the development and implementation of necessary conditions that facilitated the formation of team work in the institution of social sphere.
Keywords: organization, labour team, social and psychological climate, social-psychological climate, performance, teamwork.