

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

Астахов Д. В.

аспірант

Донецький національний університет імені Василя Стуса

м. Вінниця, Україна

Науковий керівник: Кокун О. М.

доктор психологічних наук, професор,

член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України

Інститут психології імені Г. С. Костюка

Національної академії педагогічних наук України

м. Київ, Україна

Об'єктивні зміни, які сьогодні відбуваються у майже всіх сферах життєдіяльності, все активніше ставлять перед людиною нові, динамічні, часто різновекторні задачі, вимагають додаткових компетенцій та потребують безперервного розвитку. Все це призводить до необхідності постійного пошуку фахівцями нових стратегій з використанням багатьох технологій та інструментів для підвищення ефективності особистості при реалізації різноманітних завдань, які стають перед нею в різних сферах діяльності. Однією з таких, безперечно, є професійна діяльність, яка, як відомо, відіграє значну роль у процесі самореалізації, самоствердження та саморозвитку особистості. Переважна більшість сучасних сфер професійної діяльності, особливо із задіянням високотехнологічних та високоінтелектуальних ресурсів, більшою мірою вимагають роботи в команді, при цьому однією з переваг командної роботи є виникнення ефекту синергії, коли сумарні зусилля команди перевищують суму зусиль окремо взятих її членів. Виходячи з цього, одним з важливіших завдань стає створення сприятливого соціально-психологічного клімату в організації як важливої умови, з одного боку, ефективності діяльності фахівців та підвищення рівня їх продуктивності, а з іншого – їх професійного та особистісного зростання, як передумови подальшого підвищення ефективності.

Отже, метою нашої роботи став аналіз можливостей використання елементів соціально-психологічного тренінгу як інструменту оптимізації соціально-психологічного клімату у команді.

Розглядаючи проблему соціально-психологічного клімату (СПК), слід зазначити, що незважаючи на достатньо широку розробленість

цього питання, воно продовжує залишатися у центрі уваги фахівців і розглядається з різних позицій. Так, соціально-психологічний клімат визначається як:

1) стан колективної свідомості (СПК як ставлення працівників до колективу);

2) емоційно-психологічний настрій колективу (СПК як настрої групи людей);

3) характеристика взаємин людей, що перебувають у безпосередньому контакті (СПК як стиль взаємовідносин, наявність чи відсутність комфортності);

4) ступінь єдності колективу, яка відтворюється в соціальній та психологічній сумісності членів групи, їх згуртованості та морально-психологічній єдності, наявності спільних ідей, цілей, звичаїв, традицій (СПК як синонім згуртованості колективу) [2, 3, 5].

Узагальнюючи виокремлені підходи, можна визначити соціально-психологічний клімат як складне багатоаспектне явище, що характеризує якісний аспект міжособистісних стосунків та взаємодії між членами колективу, та детермінується їх індивідуально-психологічними особливостями, а також внутрішньогруповими традиціями і стандартами, що формують колективну свідомість та сукупність психологічних умов, які діють на ефективність спільної професійної діяльності команди та особливості професійного і особистісного зростання кожного її члена, та впливають досягнення цілей як індивідуальних, так і групових, а також тих, що стоять перед організацією загалом [1].

Враховуючи вищевикладене, стає зрозумілою актуальність пошуку ефективних шляхів, спрямованих на формування та покращення соціально-психологічного клімату в колективі, для реалізації яких необхідним є залучення кваліфікованих психологів, оскільки саме ці фахівці зможуть завдяки використанню різних підходів та методів впроваджувати роботу у багатьох напрямках, зокрема: діагностування особливостей соціально-психологічного клімату як важливого показника професійної групової взаємодії; консультативна робота з гармонізації стосунків та оптимізації міжособистісної взаємодії членів колективу; профілактика та розв'язання конфліктних ситуацій; психопрофілактична, психотерапевтична та психокорекційна робота з окремими співробітниками при наявності відповідного запиту [4, 6].

Одним з найбільш ефективних та універсальних інструментів, що може бути застосований для оптимізації СПК, на нашу думку, є соціально-психологічний тренінг, який має широку сферу використання, зокрема з метою управління процесами групової динаміки, а також сприяння професійному та особистісному зростанню окремих членів

професійної команди. Будучи методом активного навчання, соціально-психологічний тренінг передбачає використання різноманітних технік та прийомів, які можуть бути підібрані та застосовані у відповідності до поставлених задач, а наявність діагностичної та корекційної складових дає змогу під час підготовки та реалізації тренінгової програми максимально враховувати індивідуальні та групові особливості як на початку роботи, так і на різних її етапах, із своєчасним внесенням відповідних змін. Крім того, додаткової мобільності також надає можливість проведення тренінгової роботи у групах різного кількісного та якісного складу з варіюванням тривалості і кількості занять, міста проведення занять, формату, тощо.

Отже, узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що соціально психологічний клімат є важливою характеристикою професійної взаємодії та активно впливає на результативність окремих фахівців, команди та організації в цілому, а соціально-психологічний тренінг можна розглядати як універсальний інструмент оптимізації соціально-психологічного клімату у команді, що матиме позитивний вплив на формування висококваліфікованого професійного колективу, підвищення ефективності професійної взаємодії та продуктивності діяльності організації. Перспективою подальших досліджень є розроблення та впровадження програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування сприятливого соціального-психологічного клімату в команді фахівців, зокрема у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Література:

1. Астахов Д.В. Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної професійної групової взаємодії. *Габітус*. 2021. Випуск 27. С. 161–167. <http://habitus.od.ua/journals/2021/27-2021/30.pdf>
2. Голубев С.М. Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу. [http:// repository.hneu.edu.ua/bitstream/](http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/)
3. Зудова І.Ю., Котелевська А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*: електронне наукове фахове видання. 2017. Вип. 20. С. 341–344. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/68.pdf>.
4. Карамушка Л.М., Ключко А.О. Тренінгова програма «Психологія розвитку інноваційних стилів управління в менеджерів освітніх організацій»: завдання, основні тематичні модулі та інтерактивні техніки. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. 4 (18). С. 46–61.

5. Соціальна психологія : навч. посіб. / Н. Ю. Волянюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна та ін. ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

6. Холодницька А. В. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі в сучасних умовах. Регулювання соціально-трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку : колективна монографія / під заг. ред. І. І. Кичко. Ніжин : ФОП Лук'яненко В. В. ТПК «Орхідея», 2017. С. 94–105. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/16453>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-357-9-69>

ХУДОЖНЯ ЛІТЕРАТУРА ЯК ЧИННИК СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Бакай О. Ю.

*аспірантка кафедри соціальної роботи
Донбаський державний педагогічний університет
м. Дніпро, Україна*

Соціалізація особистості є невід'ємним процесом для нашого світу. Завдяки правильній соціалізації людина пізнає себе як індивіда, який входить в соціум – пізнає себе в цьому соціумі.

Соціалізацію особистості досліджують багато зарубіжних та українських вчених: О. Безпалько, П. Бергер, Р. Зозуляк-Случник, В. Коваленко, Т. Лукман. Про освіту, культуру, мистецтво як способи соціалізації писали О. Алексєєва, О. Вознесенська, М. Максимов, О. Овдієнко. Художня література як один з факторів впливу на соціалізацію особистості показана в працях Н. Приймас, С. Рашидової, Т. Урись. Але все ж таки дана тем потребує більш ґрунтовного дослідження й вивчення.

В. Москаленко в своїй монографії зазначає, що соціалізація особистості не має окремого конкретного поняття. З часом цей термін зазнавав багато змін й такі дослідники як Д. Бернал, І. Кон, Т. Шибутані, Т. Парсонс тлумачать його по-різному, але все ж загальне поняття соціалізації зберігається. Так, дослідниця, спираючись на автора великого психологічного словника А. Ребера, констатує, що соціалізація особистості – «процес, завдяки якому індивід набуває знань, цінностей, соціальних навичок і соціальну чуттєвість, які дозволяють йому інтегруватись в суспільство і поводитись там адаптивно» [5].