

# СТРАТЕГІЧНА МОДЕЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ

УДК 159.92

**Н.В. Волинець,**  
*Хмельницький інститут  
соціальних технологій  
ВМУРОЛ «Україна»*

**П.П. Волинець,**  
*Національна академія Державної  
прикордонної служби України  
імені Б. Хмельницького*

Соціально-психологічний клімат колективу справляє великий вплив на ефективність діяльності будь-якої організації. Сприятливий психологічний клімат сприяє формуванню почуття задоволеності членів колективу, а, оскільки колективні зусилля призводять до якісного вирішення проблем і зростання погодженості у реалізації рішень, то створення сприятливого соціально-психологічного клімату стає нагальною потребою в умовах сьогодення. Досягнення оптимального соціально-психологічного клімату військового колективу вимагає з боку керівництва значних зусиль, зі сторони військовослужбовці – бажання його сформувати, а з боку психолога – створення передумов та надання психологічної допомоги щодо його оптимізації. Такий клімат забезпечує максимальну зацікавленість військовослужбовців у здійсненні ними професійних обов'язків, що є одним з основних факторів підвищення ефективності праці, і, як наслідок, досягнення високоякісних результатів роботи.

Актуальність проблеми створення сприятливого соціально-психологічного клімату обумовлена новими суспільно-економічними відносинами, які склалися у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі у військовому середовищі, а також необхідністю вдосконалення системи взаємовідносин у колективах зі складною організаційною структурою. Таким чином, об'єктом дослідження постає професійна діяльність практичного психолога. Предметом – діяльність практичного психолога, спрямована на оптимізацію соціально-психологічного клімату військового колективу. Загальна мета полягає у розкритті основних стратегій діяльності практичного психолога щодо оптимізації соціально-психологічного клімату військового колективу.

У нашому дослідженні ми опираємося на основні дослідження вітчизняних і закордонних психологів в галузі організаційної психології й психології праці (Е. А. Клімов, Х. І. Лейбович, А. К. Маркова, Б. Д. Паригін, А. Ф. Шикун, К. К. Платонов, Г. В. Телятніков); соціально-психологічні праці, присвячені теорії

діяльності та поняття особистості (Б. Г. Ананьєва, О. М. Леонтєва); про готовність особистості до військової діяльності (М. І. Дяченко, Л. О. Кандибович, О. Д. Сафін, М. І. Томчук та ін.); загальнопсихологічну концепцію діяльності (С. Л. Рубінштейн), психологічна концепція відносин (В. М. М'ясищев); концепцію персоналізації (А. В. Петровський), концептуальну модель професійного розвитку (Н. І. Пов'якель); теорію системного аналізу психічних явищ, концепцію взаємозв'язку особистості й діяльності.

Одним із показників успішної діяльності керівника військового колективу є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Так, Б. Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат – це «один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства» [6, с. 14]. Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього середовища. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Р. Х. Шакуров пропонує розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної [5, с. 224]. 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 [5, с. 284].

Соціально-психологічний клімат – якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Окреслимо, що найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату військового колективу є: 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); та об'єктивні ознаки (високі показники результатів діяльності, низька плинність кадрів, високий рівень дисципліни, відсутність напруженості й конфліктності тощо).

Соціально-психологічний клімат (від грецького слова klima (klimatos) – уклін) – сторона міжособистісних відносин, яка виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або суперечать продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [1, с. 293]. Найважливіший показник позитивного клімату – довіра й висока вимогливість членів групи один до одного, доброзичлива, ділова й конструктивна критика, вільне вираження своєї думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу, відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення. Соціально-психологічний клімат – це переважаючий у групі або колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що проявляється у всіх різноманітних формах їхньої діяльності [1, с. 294].

Б. М. Лебедев визначив клімат як спектр емоційних, інтелектуальних і вольових реакцій та дій, які виражені в мотивах, почуттях, настроях, життєвих установках, уявленнях, нормах, принципах, стереотипах сприйняття і розуміння різних явищ [3]. Р. А. Калениченко вважає, що соціально-психологічний клімат у військовому колективі є не що інше як специфічне соціально-психологічне явище, котре складається в колективі під впливом тієї складної системи взаємин, в яких знаходяться члени колективу в процесі діяльності й спілкування, що виражається у певному емоційному стані колективу й спрямоване на підвищення активності особистості та діяльності колективу [2]. Далі він зазначає, що це є складним соціально-психологічним утворенням, яке опосередковане відповідним станом колективної свідомості.

В. В. Ягупов зазначає оптимістичний соціально-психологічний клімат як одну з соціально-психологічних рис військових колективів, під яким розуміє панівні, відносно стійкі настрої та судження колективу, що відображають умови його життєдіяльності [11, с. 214]. Зазначимо, що В. В. Ягупов також виділяє основні фактори, що обумовлюють соціально-психологічний клімат у військовому колективі: міжособистісні стосунки, міжособистісну сумісність, стиль керування

колективом, вплив керівних адміністративних та інших організацій, характер і якість спільної діяльності, своєчасне забезпечення особового складу всіма видами постачання.

На думку Я. В. Подоляка, соціально-психологічний клімат – це «стан колективу, який характеризується рівнем соціального сприйняття і мірою задоволення його членів різними сторонами спілкування і взаємодії» [7, с. 196]. Отже, соціально-психологічний клімат відображає ступінь задоволення членів колективу різними сторонами міжособистісного спілкування та взаємодії.

Отже, загальними факторами формування соціально-психологічного клімату військового колективу виступають наступні:

- 1) характер статутних відносин;
- 2) організація й умови діяльності;
- 3) специфіка й особливості роботи органів управління;
- 4) стиль і характерологічні форми керівництва;
- 5) соціально-психологічні, гендерні та демографічні особливості групи;
- 6) чисельність групи тощо.

Розрізняють наступні основні фактори формування соціально-психологічного клімату: фактори макросередовища і фактори мікросередовища [5]. До факторів макросередовища належать:

- особливості суспільно-економічного устрою країни (даного етапу розвитку, що відповідним чином виявляється в діяльності);
- ступінь демократизації суспільства;
- 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;
- рівень розвитку матеріального і духовного виробництва, культури суспільства в цілому, суспільної свідомості тощо.

До факторів мікросередовища одні дослідники відносять: 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; рівень психологічної культури керівника та підлеглих тощо [5]. Інші, основними умовами щоденної життєдіяльності, які формують світогляд і настрої, соціально-психологічний клімат колективу, а, отже, факторами мікросередовища, визначають наступні: особливості організації праці, санітарно-гігієнічні умови, раціональна організація трудового процесу з врахуванням можливостей організму людини, забезпечення нормальних

умов праці і відпочинку впливають позитивно на психічний стан кожного окремо і колектив в цілому. Тому удосконалення соціально-психологічного клімату полягає в оптимізації вказаних вище факторів на основі розробок спеціалістів з гігієни і фізіології праці, ергономіки і інженерної психології. Не менш важливу групу факторів – групові явища і процеси, які виявляються на рівні первинної робочої групи складають соціально-психологічні.

Офіційні організаційні зв'язки між членами первинної групи закріплено в формальній структурі кожного структурного підрозділу. Можливі відмінності між типами такої структури можна показати на основі «моделей спільної діяльності», які виділені Л. І. Уманським [4].

1) Спільно-індивідуальна діяльність: кожен член групи робить свою частину спільного завдання незалежно від інших.

2) Спільно-послідовна діяльність: спільне завдання виконується послідовно кожним учасником групи.

3) Спільно-взаємодіюча діяльність: завдання виконується за безпосередньої та одночасної взаємодії кожного учасника з іншими.

Експериментальні дослідження, проведені Л. І. Уманським, показують пряму залежність між цими моделями і рівнем розвитку групи як колективу. Так, «згуртованість за спрямованістю» (єдність ціннісних орієнтацій, єдність мети і мотивів діяльності) в межах даної діяльності групи досягається швидше за третьою моделлю, ніж за другою чи першою [4].

Поряд із системою офіційної взаємодії на соціально-психологічний клімат впливає неофіційна організаційна структура. Безумовно, товариські контакти під час роботи і після закінчення її, співробітництво і взаємодопомога формують інший клімат, ніж недоброзичливі стосунки, що проявляються в сварках і конфліктах.

Розглядаючи фактори, які впливають на клімат групи, необхідно враховувати не лише специфіку формальної і неформальної організації, взятої окремо, але і їх конкретне співвідношення. Чим вище ступінь єдності цих структур, тим позитивніший вплив, що формує клімат групи.

Характер керівництва, що проявляється в тому чи іншому стилі взаємовідносин між безпосереднім керівником первинної групи і іншими її членами, також впливає на соціально-психологічний клімат. Робітники, які вважають керівників цеху однаково уважними до їх виробничих і особистих справ, більше задоволені своєю працею, ніж ті, хто проявив неухвагу до них зі сторони керівників.

Наступний фактор, який впливає на клімат групи, обумовлений індивідуальними психологічними особливостями її членів. Кожна людина є унікальною і неповторною. Її психічний склад являє собою поєднання рис особистості і властивостей, що створюють

характер в цілому. Через призму особливостей особистості виявляється весь вплив на неї з боку зовнішнього середовища. Відношення людини до даного впливу, який виражається в думках і настрої особистості, в поведінці, являє собою її індивідуальний «вклад» в формування клімату групи. Звичайно, психіка групи – це не є проста сума індивідуально-психологічних особливостей членів групи. Це якісно нове утворення.

Таким чином, для формування соціально-психологічного клімату військового колективу мають значення не стільки індивідуальні властивості її членів, скільки ефект їх поєднання. Рівень психологічної сумісності членів групи також є фактором, що зумовлює її клімат.

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.

Вивчення та покращення соціально-психологічного клімату в колективах є одним із дієвих методів оцінки якості роботи з персоналом, зокрема, щодо ролі й місця керівництва в створенні сприятливих умов для професійної діяльності, ефективності роботи військовослужбовців.

Соціально-психологічний клімат найчастіше визначають як цілісний стан групи (колективу), який характеризується відносно стійким і типовим для неї емоційним настроєм, та відображає реальну ситуацію службової (трудової) діяльності, умови, організацію праці, характер і динаміку розвитку міжособистісних відносин.

Тому в нашій моделі діяльності психолога щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі соціально-психологічний клімат оцінюється по трьом рівням взаємин:

1. Взаємини між членами колективу по вертикалі (сприйняття керівника колективом і ступінь його участі в управлінні, задоволеність членів групи керівництвом).

2. Взаємини між членами колективу по горизонталі (згуртованість колективу, характер міжособистісних стосунків, типи й способи вирішення конфліктів).

3. Ставлення до праці (задоволеність працею, ефективність професійної діяльності тощо).

Ставлення до праці під час вивчення психологічного клімату повинно досліджуватися психологом на двох рівнях:

- спільна задоволеність працею (характером роботи, умовами, заробітною платнею тощо);

- намір продовжити роботу в даному підрозділі.

На основі дослідженої за вищевказаними пунктами інформації психолог повинен скласти характеристику стану соціально-психологічного клімату колективу. Керуючись наявною характеристикою і загальними підсумками проведеної роботи психолог вносить керівництву конкретні пропозиції стосовно покращення стану соціально-психологічного клімату, та намічає дієві шляхи їх реалізації.

Психологічний клімат формується в колективі поступово, але при отриманні достатньої визначеності та виразності стає відносно самостійним фактором життя колективу і впливає на продуктивність праці групи й окремих працівників, на самопочуття

кожного члена колективу, ступінь його прихильності до колективу, стабільність кадрів.

При підготовці рекомендацій з удосконалення соціально-психологічних відносин у військовому колективі психологу варто звертати увагу на наступне (рис. 1):

1) У системі стосунків, які визначають психологічний клімат у колективі, провідну роль відіграють відносини між керівником і підлеглими, тому що від них у значному ступені залежить стиль і тон взаємин між рядовими членами колективу (дія соціально-психологічного «ефекту зараження»). Тому, при необхідності, доцільно рекомендувати:



**Рис.1. Стратегічна модель діяльності психолога з оптимізації соціально-психологічного клімату військового колективу**

1) У системі стосунків, які визначають психологічний клімат у колективі, провідну роль відіграють відносини між керівником і

підлеглими, тому що від них у значному ступені залежить стиль і тон взаємин між рядовими членами колективу (дія соціально-

психологічного «ефекту зараження»). Тому, при необхідності, доцільно рекомендувати:

організацію науково-обґрунтованого добору керівного складу, із числа працівників, які володіють не тільки високою професійною кваліфікацією й організаторськими здібностями, але і позитивною установкою на підлеглих, умінням згуртувати колектив, створити атмосферу сприятливих стосунків. З цією метою слід передбачати періодичне проведення оцінки ділових і особистих якостей керівників, резерву керівного складу, для визначення перспектив їхнього використання. Особливу увагу доцільно приділяти висуванню на керівні посади у військових колективах молоді у віці 25–30 років;

підвищення психологічних і педагогічних знань керівників усіх рівнів шляхом проведення періодичних лекцій, бесід, семінарів із зазначених питань;

проведення досліджень для виявлення факторів, які викликають стабільну незадоволеність чи створюють постійні конфліктні ситуації між керівниками і підлеглими.

2) У системі взаємостосунків по горизонталі:

проведення додаткових досліджень у колективах із несприятливими показниками міжособистісних вибіркового відносин і подальше соціально-психологічне втручання фахівців для конструктивного врегулювання взаємин;

проведення спеціальних досліджень по визначенню психологічної сумісності членів колективу при умові взаємозалежності й взаємодії;

створення позитивного фону взаємостосунків у колективі, якій досягається шляхом впливу керівника на підлеглих;

виявлення факторів у процесі правоохоронної діяльності, які створюють постійні конфлікти між членами колективу й погіршують загальний стиль і фон стосунків, а також визначення заходів для їх усунення;

організація колективного відпочинку (шляхом систематичності, достатньої частоти заходів щодо спільного відпочинку, їх високої якості, інформаційної, етичної і естетичної цінності й розмаїтості).

3) У підсистемі ділових взаємин:

розвиток колективних форм праці;

підкріплення колективних ділових відносин через систему стимулювання (матеріального й морального);

формування групових норм і суспільної думки шляхом стимулювання творчої ініціативи, своєчасного заохочення працівників. (Чим краще колектив інформовано про досягнення працівників, про існуючий стан справ, тим він свідоміше відноситься до праці);

зменшення «дефіциту спілкування» у колективі й розміщення людей за робочими місцями з урахуванням особистих симпатій.

Отже, стратегічна модель діяльності психолога з оптимізації соціально-психологічного клімату колективу передбачає діяльність психолога у системі стосунків, які визначають психологічний клімат у колективі, у системі взаємостосунків по горизонталі та у підсистемі ділових взаємовідносин.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою стратегій і тактик діяльності психолога з оптимізації соціально-психологічного клімату трудових колективів; з розвитком окремими індивідами психологічної компетенції у соціально-психологічному забезпеченні професійної діяльності щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі та власної психологічної культури взаємодії з людьми.

#### Список використаних джерел

1. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник [для высш. шк.] / Галина Михайловна Андреева. Ї М. : Аспект-Пресс, 1999. Ї 375 с.
2. Калениченко, Р. А. Соціально-психологічний клімат у військовому колективі / Р. А. Калениченко // Психологія. Збірник наукових праць НПУ імені М. П. Драгоманова. Ї 2001. Ї Випуск 12. Ї С. 423-428.
3. Лебедев, Б. Н. Морально-психологический климат коллектива / Б. Н. Лебедев. Ї М. : Знание, 1979. Ї 64 с.
4. Обозов, Н. Н. Модель регуляции совместной деятельности / Н. Н. Обозов // Социальная психология. Ї Л. : 1979. Ї С. 125-139.
5. Общение и оптимизация совместной деятельности : [под ред. Г. М. Андреевой, Я. Янушека]. Ї М. : Изд-во МГУ, 1987. Ї 302 с.
6. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат в коллективе. Пути и методы изучения / Борис Дмитриевич Парыгин. Ї М., 1981. Ї 191 с.
7. Подоляк Я. В. Личность и коллектив: Психология военного управления / Я. В. Подоляк. Ї М., 1989. Ї 350 с.
8. Потапчук, Є. М. Попередження проблемної міжособистісної взаємодії серед підлеглого особового складу військових підрозділів / Є. М. Потапчук, І. Р. Карчевський // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України [за ред. Максименка С. Д.] Ї К., 2005. Ї Т. VII. Ї Вип. 2. Ї С. 195-200.
9. Сафін, О. Д. Психологія управлінської діяльності командира : [навчальний посібник] / О. Д. Сафін. Ї Хмельницький : Видавництво Академії ПВУ, 1997. Ї 149 с.
10. Уманский, Л. И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов / Л. И. Уманский // Методология и методы социальной психологии [под ред. Е. В. Шороховой] Ї М. : Изд-во «Наука», 1977. Ї с. 54-71.
11. Ягулов, В. В. Військова психологія : [підручник] / В. В. Ягулов. Ї Київ : Тандем, 2004. Ї 654 с.