

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ КОЛЕКТИВУ

Коменчук Т. М., Моторний А. П.
Науковий керівник – проф., д. т. н. Злепко С. М.

В умовах сучасної науково-технічної революції постійно зростає цікавість до такого явища, як соціально-психологічний клімат колективу, оскільки він є значущим чинником, що впливає на всі етапи діяльності колективу: вироблення та прийняття управлінських рішень, організацію їх виконання, облік і контроль.

Психологічний клімат будь-якого освітнього колективу є своєрідною екологічною характеристикою, яка забезпечує ефективну взаємодію освітнього колективу в цілому й зокрема кожного його члена з оточенням. За сприятливого психологічного клімату спостерігається досить високий рівень такого залучення та активності, тільки навколишнє "екологічне" тло стимулює членів колективу до максимальної віддачі сил, пошуків нових, креативних підходів, які б сприяли досягненню колективом нових успіхів, а, отже, збільшували б добробут і колективу, і кожного його члена. Прямо протилежними характеристиками (пасивністю, байдужістю) характеризуватиметься діяльність членів освітнього колективу за несприятливого, чи навіть нейтрального, психологічного клімату.

Отже, сумісність — ефект від взаємодії людей, що означає максимальне суб'єктивне задоволення партнерів один одним за певних зусиль і значної взаємної ідентифікації. Це оптимальне поєднання людських рис, що сприяє досягненню успіху в спільній діяльності.

Якщо колектив досягає високих результатів у спільній діяльності за колосальних затрат психічної енергії, нервових зривів, це змушує сумніватися в психологічній сумісності його учасників. Загалом, психологічну сумісність і успіх спільної діяльності зумовлюють оптимальні психофізіологічні якості кожного учасника, різнополярність індивідуально-психологічних особливостей, критичне ставлення до себе й терпимість до оточуючих, цілковита взаємодовіра.

Таким чином, аналізуючи природу та зміст психологічного клімату, необхідно звернути увагу на два основні аспекти. З одного боку, психологічний клімат є суб'єктивним відображенням об'єктивної реальності, тобто життєдіяльності конкретного колективу, а з іншого — він є суттєвим чинником впливу на ефективність діяльності колективу, на процеси управління ним. Кожному керівникові слід забезпечити «зворотний зв'язок» з колективом, тобто бути обізнаним із його психологічним настроєм, вміти регулювати й прогнозувати психологічний клімат. А це передбачає знання психологічних чинників, що визначають зміст і характер психологічного клімату.