

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6
Кафедра соціології та психології**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Психологія праці та інженерна
психологія»**

**вибіркових компонент освітньої програми
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

053 Психологія (практична психологія)

Тема №1. Людський фактор та ефективність праці групи

Харків 2022

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2022 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 26.08.2022 № 6

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної
ради ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2022 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та
психології Протокол від 17.08.2022 № 7

Розробники:

Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук
Філоненко В.М.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Шиліна А.А.

План лекції

1. Соціально-психологічні феномени в групі.
2. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
3. Методики психологічної діагностики групи

Рекомендована література:

Основна

1. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія : Підручник. К. : Либідь, 2002. - 264 с.
2. Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2016. - 206 с.
3. Корольчук М.С., Трофімов Ю.Л., Осьодло В.І. та ін. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2008. - 334 с.
4. Смирнов Б.А., Тиньков А.М. Методы инженерной психологии Х. : Гуманит. Центр, 2008. - 528 с.
5. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2018 - 187 с.

Допоміжна:

1. Китов А.И. Экономическая психология под ред. Б.А. Душкова . М. : Экономика, 1987. - 303 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.
3. Семак О.О. Основи інженерної психології”: навч.-метод. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2006. – 106 с.
4. Горностай П. П., Горбунова В. В., Коробанова О. Л., Плетка О. Т., Циганенко Г. В., Чорна Л. Г. ; Методи групової роботи в системі освіти : метод. рекомендації за ред. П. П. Горностая. К. : Міленіум, 2017. – 64 с.

Текст лекції

Намагання людей об'єднатися в групи, а надалі в організації зумовлено необхідністю задоволення їх потреб у захищеності, причетності, взаємопідтримці, спілкування тощо.

Організація – група людей, діяльність якої свідомо скеровано або спонтанно координується для досягнення певної мети.

Основне призначення організації полягає в трансформації ресурсів у конкретні матеріальні блага чи послуги, придатні для споживання суспільством.

Будь-яка організація передбачає у своїй структурі діяльність груп.

Група – дві і більше осіб, які безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою та завданнями, що є підґрунтям для виникнення стосунків та тривалістю спілкування.

Засновник групової динаміки К. Левін визначає малу групу, виходячи з двох критеріїв:

- 1) безпосередня взаємодія – тобто поведінка кожного з її членів може впливати на інших і навпаки;
- 2) взаємозалежність – члени групи взаємопов'язані, тобто залежать один від одного при задоволенні особистих потреб або досягненні особистих цілей.

Головні ознаки групи:

1. Зміст, характер, цілі та завдання спільної діяльності.
2. Певний тип відносин між особами в групі.
3. Зовнішня та внутрішня організація.
4. Прийняті у групі норми та цінності.
5. Усвідомлення належними до групи особами своєї причетності до неї.
6. Наявність групових атрибутів.

Найзагальнішими характеристиками групи є:

1. Склад (композиція групи) – визначає сукупність індивідуальних характеристик членів групи: вікові, професійні, соціальні характеристики членів групи тощо.
2. Структура групи – структура комунікацій, розподіл «власних функцій», співвідношення «неформальних» та «формальних» стосунків в ній.
3. Спрямованість групи. Охоплює соціальну цінність прийнятих групою цілей, мотивів діяльності, ціннісних орієнтацій і групових норм.
4. Організованість групи. Виявом її є здатність групи до самоврядування та інтегративність як міра злитості, єдності, спільності осіб у групі між собою на противагу роз'єднаності.
5. Мікроклімат, тобто психологічний клімат групи.
6. Референтність – ступінь прийняття індивідами групових еталонів і лідерство – ступінь провідного впливу окремих осіб групи на групу загалом у розв'язанні важливих для неї завдань.
7. Інтелектуальна активність і комунікабельність. Вони виражають характер міжособистісного сприйняття, утвердження взаєморозуміння, здатність знаходити спільну мову.
8. Емоційна комунікабельність. Свідченням її є задоволення соціальної потреби в емоційно насичених контактах.
9. Вольова комунікабельність. Це здатність групи протистояти впливам інших груп, обставин, стійкість до стресу, надійність в екстремальних ситуаціях, спрямованість і наполегливість у конкретних умовах.

Групи в організації поділяють на формальні і неформальні.

Типи формальних груп

Керівні групи – президент компанії, віце президенти, топ-менеджери, директор магазину, завідувачі відділами, директор заводу та його заступники, начальник цеху та його заступники.

Комітети (цільові групи) – мають право на групове прийняття рішень і створені для реалізації певних завдань. Вони можуть бути тимчасовими і постійними: ради, комісії, збори команди, тощо.

Робочі(господарські)групи – формують особи, які виконують одне спільне завдання: колективи виробничих цехів, функціональних відділів (групи конструкторів) технологів, фінансистів постачальників, економістів та ін.

1. Під час розв’язання проблеми в новій галузі знань, новій сфері діяльності.
2. За необхідності прийняття непопулярних рішень (скорочення чисельності працівників, зменшення заробітної плати, ліквідація підрозділів тощо).
3. З метою координації діяльності підрозділів, служб, окремих працівників.
4. З метою децентралізації управління, делегування певних повноважень «вниз», поділу сфер впливу між рівнями управління.

Типи формальних груп.

Формальні групи – об’єднання людей у межах організації, які створені за рішенням вищого керівництва для виконання певних виробничих чи управлінських функцій. Їх діяльність свідомо планується, мотивується, контролюється та регулюється для досягнення певної мети. Такими групами є цехи, відділи, підрозділи, служби, комітети, факультети, кафедри, навчальні групи, класи.

Окрім виробничих інтересів людина має ще й особисті, духовні потреби: самоосвіта, захоплення спортом, колекціонування та ін. спільність інтересів, цілей, потреба в спілкуванні, взаємні симпатії, та інші людські відносини є основою, на якій виникають малі неформальні групи. Неформальна група – спонтанно утворене об’єднання людей, які вступають у взаємодію для досягнення певних цілей і створюються на основі спільних інтересів (психологічної спорідненості, спільних інтересів, що не стосується основної діяльності та протистояння формальній владі чи іншим групам).

Початок дослідження неформальних груп був покладений відомою серією експериментів Е.Мейо («Хоторнський експеримент»), де велике відкриття полягало в тому, що соціальні та психологічні фактори впливають на продуктивність праці істотніше, ніж фізичні.

Було з’ясовано найважливіші причини вступу людей до неформальних груп:

1. Почуття належності – одна з найсильніших емоційних потреб людини. Людина ще з дитинства прагне до належності певній спільноті: дитячий гурт, клуби, спортивні товариства, сім’я та ін. Належність до неформальної групи може дати людям психологічні вигоди, що не менш важливі, ніж одержувана зарплата. Людина завжди хоче бути комусь потрібною, і не завжди ця потреба може бути задоволена у формальних організаціях.
2. Допомога. В ідеальному варіанті підлеглі повинні мати можливість без зайвих сумнівів звертатися до свого безпосереднього керівника за порадою чи з метою обговорення власних проблем. Якщо цього не відбувається, то працівник знаходить цю допомогу в неформальних відносинах. Зрозуміло, що працівник подумає, перш ніж звернутися по допомогу до керівника і найчастіше звертається до людей, які йому симпатичніші, приємніші, ставляться до нього доброзичливо, із розумінням. Одержання допомоги приносить користь і тому, хто її одержав, і тому, хто її надав. У результаті надання допомоги людина набуває престижу, авторитету і самоствердження,

а той, що отримує допомогу – необхідне керівництво до дії. Таким чином, потреба у допомозі веде до виникнення неформальної організації.

3. Захист. Люди давно знали, що сила – у єдності. Усвідомлена потреба в захисті залишається важливою причиною об'єднання людей у ті чи інші групи.

Перші профспілки зародилися саме в соціальних групах, які збиралися й обговорювали претензії до керівництва, і нині члени неформальних організацій, що складаються з працівників низових рівнів, захищають один одного від законів, інструкцій, які завдають їм шкоди. Наприклад, вони об'єднують зусилля для того, щоб усунути шкідливі умови праці, боротися з екологічною кризою тощо. Не дивно, що ця захисна функція набуває ще більшого значення, коли керівників не довіряють.

4. Спілкування. Потреба у спілкуванні потребує постійного задоволення, і це необхідно враховувати при організації виробничого та управлінського процесів. Наприклад, люди бажають знати, що відбувається навколо них, особливо коли це стосується їх роботи. І все ж у багатьох формальних організаціях система внутрішніх контактів дуже слабка, а іноді керівництво навмисно приховує від підлеглих певну інформацію. Тому однією з важливих причин належності до неформальної організації є доступ до неформальних джерел інформації (чуток).

5. Симпатії та антипатії. Люди часто приєднуються до неформальних груп для того, щоб бути ближче до тих, кому вони , симпатизують. Взаємні симпатії цементують неформальну групу, але якщо вони зникають, то група розпадається.

Формальні і неформальні групи мають спільні характеристики та основні відмінності.

Спільні характеристики

1. Ними управляють лідери з метою розв'язання певних завдань на основі конкретної ієрархії.
2. Мають певну структуру управління і взаємодії.
3. Використовують у своїй діяльності неписані правила (норми).
4. Застосовують певну систему винагород, заохочень і санкцій.

Основні відмінності

1. Формальні групи створюються продумано за планом, а неформальні спонтанно.
2. Структура формальних груп формується свідомо, неформальних – внаслідок соціальної взаємодії.
3. До формальної групи вступають з метою реалізації її цілей, отримання доходу, досягнення престижу тощо, до неформальної – для задоволення потреб у причетності, взаємодопомозі, взаємозахисті, тісному спілкуванні.
4. Формальна група створюється за рішенням керівників, неформальна – внаслідок зацікавленості, симпатій тощо.
5. Лідер формальної групи призначається організацією, неформальної – визначається групою.

6. Взаємодії між членами формальної групи на основі виробничих завдань, неформальної розвиваються спонтанно.

7. Форми впливу на членів формальної групи переважають економічного та адміністративного характеру, у неформальної – методи персонального психологічного впливу (наприклад, бойкот).

8. Комунікації у формальній групі – формальні канали з іншими структурними елементами та в середині групи. У неформальній – переважно неформальні канали як у групі, так і поза її межами.

Оскільки неформальні групи є явищем об'єктивним, то керівник повинен навчитись ефективно управляти ними. Для цього потрібно:

1. Визначити існування неформальних груп й усвідомити, що боротьба з ними може загрожувати існуванню формальної організації.
2. Знати позицію неформальних груп і її лідерів щодо формальної організації, для чого постійно контактувати з ними.
3. Впливати на діяльність неформальних груп шляхом застосування загальних методів менеджменту.
4. Оцінювати кожне рішення з позиції забезпечення якісної взаємодії управлінців з неформальною групою.
5. Плануючи зміни в організації, з'ясувати, яким чином це стосуватиметься неформальних груп, і чи не відреагують вони на них негативно.
6. Залучати неформальних лідерів або членів груп до участі у прийнятті рішень, оскільки це допоможе ослабити їх опір.
7. З метою уникнення негативних чуток слід оперативно надсилати підлеглим об'єктивну інформацію про майбутні зміни в організації, пояснюючи їх мету.

8.2. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи

На ефективність роботи груп впливають різноманітні чинники (умови, рушійні сили, причини будь-якого процесу). Головним принципом пошуку нових підходів до підвищення ефективності виробництва стала переоцінка людського фактора.

Людський фактор – комплекс чинників, які визначально впливають на ефективність суспільного виробництва, і пов'язані з мотивацією, системою цінностей, індивідуально-психологічними особливостями, матеріальними і духовними умовами існування людини.

Перші дослідження у цьому напрямку розпочали засновники Школи людських стосунків М. П. Фоллетт і Е.Мейо («Хоторнський експеримент»), продовжені вченими Школи групової динаміки (К. Левін), Школи поведінкових наук (А. Маслоу, Д. К. Мак-Клелланд, Ф.Герцберг, Д. Мак-Грегор) та і сучасними вітчизняними науковцями (Г.С. Костюк, В.В. Москаленко, Л.М.Карамушка, О.С. Кузьмін, Л.Е. Орбан-Лембрик, Ю.Ф. Пачковський та ін.).

Аналіз сучасних наукових джерел дає змогу визначити такі інтегральні чинники, що впливають на ефективність роботи групи [1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11]

- 1) чисельність групи;
- 2) склад (композиція) і стабільність групи;

- 3) соціально-психологічні чинники групової інтеграції;
- 4) психологічний зміст спільної діяльності;
- 5) взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами.

Чисельність групи визначена об'єктивними обставинами виробничого процесу. Встановлено, що зі збільшенням чисельності групи, її ефективність зростає лише до певного рівня: за умов досягнення певного критичного значення величина групи перестає впливати на ефективність її діяльності, а згодом – при ще більшому зростанні величини – ефективність знижується (надто велика чисельність призводить до того, що люди починають заважати один одному).

Тобто співвідношення кількості членів групи і ефективність роботи має криволінійну залежність.

Аналіз наукових джерел показує, що оптимальним з психологічної точки зору є кількісний склад від 5 до 12 осіб. Збільшення групи понад 20 осіб є неефективним тому що: ускладнюється міжособистісне спілкування і якісне сприйняття рішень, посилюється тенденція до неформального поділу групи на підгрупи, зменшується міра особистої відповідальності.

Чисельність групи

Склад (композиція) і стабільність групи

Соціально-психологічні чинники групової інтеграції:

- ☐ професійна спрацьованість;
- ☐ згуртованість;
- ☐ психологічна сумісність;
- ☐ психологічний клімат.

Чинники, що характеризують психологічний зміст спільної діяльності:

- ☐ групові норми;
- ☐ статус членів групи;
- ☐ ролі членів групи;
- ☐ забезпеченість групи інформацією.

Взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами:

- ☐ наявність встановлених прав і обов'язків у членів групи;
- ☐ стиль керівництва;
- ☐ швидкість прийняття і виконання рішень;
- ☐ механізми прийняття компромісних рішень;
- ☐ використання функцій і методів менеджменту;
- ☐ підбір лідерів групи.

Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.

Склад (композиція) і стабільність групи.

Робота, яка виконується в групах, як правило, вимагає різних знань, вмінь, навичок, особливого поєднання особистих якостей. Наявний досвід із формування життєздатних виробничих груп засвідчує, що:

1. Психологічно більш стійкими групами є такі, в складі яких індивіди ідентифікують себе із своїм місцем праці, організацією, в якій працюють.

2 Як правило, змішані групи (чоловіки і жінки) є більш життєздатними, згуртованими, підвищується емоційно-психологічний стан групи, узріноманітнюються особистісні захоплення і інтереси.

3. Оптимальна композиція передбачає присутність у групі працівників різного віку, з різним рівнем майстерності. Великий запас енергії, ініціатив та творчих пошуків молодих працівників зменшує прояви консерватизму з боку ветеранів трудового колективу. Молодь енергійно виступає проти застарілих звичок і норм, стимулює почуття нового. З іншого боку, молодь привчається до більшої стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. При цьому активується обмін життєвим досвідом, допомога висококваліфікованих робітників працівникам-початківцям, покращуються міжособистісні зв'язки. У таких групах більш дієвою є і колективна думка, великого виховного ефекту набувають особистісний приклад і традиції, краще поставлена взаємодопомога.

4. При формуванні стабільних груп необхідно добирати моделі з різним темпераментом, характером для забезпечення різноманіття настроїв.

Чинники

До соціально-психологічних чинників групової інтеграції відносять такі феномени, як професійну спрацьованість, згуртованість, психологічну сумісність, психологічний(соціально-психологічний) клімат.

Професійна спрацьованість – процес і результат взаємодії людей, який характеризується максимально можливим успіхом спільної діяльності за умов незначних емоційно-енергетичних витрат на взаємодію і узгодження позицій.

Спряцьованість проявляється у нормах групової поведінки, які передбачають взаємовідповідальність, взаємодоповнюваність, взаємозамінність.

Спрацьованість як феномен групової інтеграції характеризується:

- 1) узгодженістю (синхронністю) дій;
- 2) домінуванням ділової мотиваційної спрямованості в учасників спільної діяльності;
- 3) поведінковою активністю в реагуванні і виконанні учасниками поставлених завдань;
- 4) адекватним розподілом функцій і ролей щодо цілей і завдань спільної діяльності;
- 5) керованістю дій, їх координуваністю;
- 6) чітко окресленим полем діяльності;
- 7) кооперативним стилем поведінки, що передбачає співробітництво, співучасть, взаємозалежність, спеціалізацію робочих функцій;
- 8) взаєморозуміння партнерів по спільній праці. розумінням їх з півслова.

Загальним критерієм оцінки спрацьованості учасників спільної діяльності виступає груповий результат. Його формують продуктивність праці, затрачений час на розв'язання спільних завдань, кількість допущених помилок у процесі взаємодії. Високий рівень спрацьованості групи визначають максимально можлива продуктивність праці, незначні витрати часу на розв'язання спільного завдання, незначна кількість (відсутність)

помилки у процесі взаємодії, що не впливає негативно на якість виконуваних робіт.

Згуртованість групи – характеристика системи внутрішньо-групових зв'язків, яка показує ступінь збігу оцінок, установок і позицій групи стосовно об'єктів, моди, ідей, подій тощо, які є найбільш значущими для групи в цілому.

До числа основних факторів групової згуртованості відносять :

- 1) подібність базових цінностей членів групи;
- 2) ясність і визначеність групової мети;
- 3) демократичний стиль керівництва (лідерства);
- 4) кооперативна взаємозалежність членів групи в процесі спільної діяльності;
- 5) відносно невеликий обсяг групи;
- 6) престиж групи;
- 7) під дією несприятливих зовнішніх обставин згуртованість у групі зазвичай збільшується. Особливо часто це відбувається, якщо група надає підтримку своїм членам, забезпечує відчуття безпеки, допомагає у розв'язку складних проблем;
- 8) залежно від складу групи слід очікувати різного ступеня згуртованості.

Так, згуртованість жіночих груп, як правило вище від згуртованості чоловічих.

Це пояснюється тим, жінки зазвичай меншою мірою схильються до конкуренції одна з одною, у них більшою мірою розвинута потреба у груповому прийнятті рішення і співробітництва одна з одною.

Згуртованість і суспільна ефективність діяльності групи.

Необхідно пам'ятати, що згуртованість не завжди приводить до нарощування суспільної ефективності діяльності групи. В межах групи можуть формуватися зв'язки, націлені на згуртованість, але які несуть у собі елементи корпоративності, опозиційності, власного трактування окремих норм поведінки, що в кінцевому результаті призводить до переоцінення мети, цілей діяльності, надаючи їм інколи аморального змісту, ненормативного характеру. У цьому випадку згуртованість переростає у групову поруку, «груповий егоїзм», як результат - приховування резервів виробництва, заниження норм виробітку. До групової поруки людей спонукають такі причини:

- 1) невпевненість у власних силах, недооцінка власних можливостей, зайва скромність;
- 2) недостатньо розвинута громадська мужність;
- 3) міщанська психологія «Я не порушую, а щодо інших мене не стосується»;
- 4) побоювання прямо виступати проти групівщини (побоювання бути запідозреною у підлабузництві, невміння аргументовано довести шкідливі наслідки цього явища та ін.);
- 5) шантаж – нагадування про здійсненні раніше негативні вчинки;
- 6) усвідомлена підтримка групівщини із приховуванням своїх негативних дій.

Ведучи боротьбу з потенційно негативними наслідками високого ступеня згуртованості, керівник повинен пам'ятати, що важливою умовою морально-психологічного здоров'я колективу є його оновлення, що постійно планується в певних межах. Керівник повинен також тримати в полі зору всю систему взаємовідносин. При цьому на особливу увагу заслуговують негативно настроєні угруповання, які блокують управлінські функції керівника і послаблюють його вплив на колектив.

Соціально психологічним показником згуртованості групи є психологічна сумісність.

Психологічна сумісність – взаємне сприйняття і відповідність партнерів по спілкуванню і спільній діяльності.

Психологічна сумісність працівників є одним з важливих факторів, які визначають успішність їх професійної діяльності, що зумовлено:

- 1) колективним характером обслуговування й експлуатації техніки;
- 2) впливом ефективності праці одного спеціаліста на якість роботи інших або всього колективу в цілому;
- 3) зміною функціонального стану й працездатності працівників під час виконання професійних обов'язків в результаті комплексної постійної дії гідро- і метеофакторів, параметрів умов життєдіяльності технічного об'єкта, соціально-психологічних та медико-біологічних факторів;
- 4) суттєвим скороченням кількості персоналу у зв'язку з оснащенням новою технікою.

Особливого значення вона набуває в складних умовах спільної життєдіяльності – в космічному польоті, експедиції, поході тощо – коли досягнення спільної мети відбувається при дефіциті засобів, часу, простору, кількості необхідних учасників.

Комплектування колективу за принципом психологічної сумісності є найбільш ефективним засобом забезпечення оптимальних й персональних відносин й психологічного сприйняття спеціалістів у відповідності до мети та завдань їх діяльності. На першому етапі формування колективу проводиться оцінка потенційної сумісності шляхом вивчення їх особистих якостей в процесі професійного відбору за допомогою методик Кеттела або Леонгарда-Шмішека.

На другому етапі формування колективу проводиться оцінка актуальної психологічної сумісності за допомогою соціометричного методу, не раніше ніж через 6 місяців після їх спільного навчання (роботи), протягом яких із врахуванням соціальних факторів, особистих та ділових якостей й рівня професійної підготовки в основному складаються внутрішньогрупові міжперсональні відносини.

Оптимально можливий рівень психологічної сумісності в колективі при його комплектуванні з обмеженої по кількості групи спеціалістів досягаються шляхом:

- 1) обов'язкового розсіяння по різних колективах осіб із взаємо-негативними або негативно-нейтральними взаємовідносинами;

- 2) бажаного розподілу в різних колективах осіб із взаємо-нейтральним ставленням один до одного;
- 3) переважного розподілу в різних колективах осіб із негативно-позитивним характером відносин;
- 4) підбору спеціалістів із взаємо-позитивними та в окремих випадках позитивно-нейтральними відносинами.

Критерієм оцінки психологічної сумісності є високий рівень задоволення, що передбачає задоволеність собою, результатом праці, партнерами (процесом взаємодії).

Ефективність управління сучасними організаціями значною мірою залежить не тільки від врахування їх керівниками індивідуальних психологічних особливостей працівників, а й від уміння менеджерів враховувати особливості психологічного клімату колективу та прогнозувати його розвиток[2,3,4,5,10,11,12,13,16].

Психологічний клімат (грец. *klimatos* - нахил) – домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психологічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності у міжособистісній взаємодії.

Як синонім даного поняття в психологічній літературі часто використовують поняття «соціально-психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «моральна атмосфера», «мікроклімат» тощо.

Психологічний клімат – багатогранне явище, яке має різноманітні структурні елементи, що поділяються на :

1. Ставлення членів групи до об'єктів навколишнього світу.
2. По аспектам.

У свою чергу, ставлення членів групи до об'єктів навколишнього світу поділяються на ставлення :

- один до одного;
- до загальної справи;
- до світу в цілому;
- до самого себе.

Структурними елементами психологічного клімату по аспектам є :

- психологічний;
- соціальний;
- соціально – психологічний.

Ставлення членів групи один до одного і до загальної справи є первинними, тобто найпоказовішими і найбільш безпосередніми виявами психологічного клімату. Наступні дві групи вторинні (до світу в цілому і до самих себе) – вторинними. Вони зумовлюються не лише життєдіяльністю конкретної групи, а й соціальними та власне особистісними факторами.

Психологічний аспект знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових властивостях групи, у індивідуальній і колективній активності, у творчому та інтелектуальному пошуку, цілеспрямованості, оптимізмі.

Соціальний аспект відображає у кліматі наявність соціальних норм, які визначає суспільство, у даний період свого розвитку.

Соціально-психологічний аспект знаходить відображення в особливостях міжособової взаємодії учасників спільної діяльності, в її інтегрованих показниках, таких як згуртованість, сумісність, спрацьованість тощо.

За спрямованістю виділяють такі види психологічного клімату:

- клімат з позитивною спрямованістю (сприятливий або здоровий);
- клімат з негативною спрямованістю (несприятливий або нездоровий);
- нейтральний клімат (з невираженою спрямованістю).

Для сприятливого психологічного клімату характерна взаємодія всього колективу та кожного його члена на основах взаємоповаги та партнерства (коли колектив створює оптимальні умови для соціальної адаптації, активної діяльності та професійного зростання кожного свого члена, а кожен член колективу, в свою чергу, докладає максимальних зусиль для ефективної діяльності групи, формування його позитивного іміджу та прогресивного розвитку).

Несприятливий психологічний клімат характеризується напруженістю міжособистісних стосунків в групі чи навіть конфліктністю, коли члени групи негативно ставляться один до одного, не вболівають за загальну справу, не намагаються своєю діяльністю сприяти високим досягненням групи.

Нейтральний психологічний клімат не визначається чіткими ознаками позитивної чи негативної спрямованості, але є нестійким і за відповідних умов може набути ознак сприятливого чи несприятливого клімату.

Параметри сприятливого психологічного клімату та їх характеристики.

Параметри сприятливого психологічного клімату та їх характеристики (по Н. Л. Коломінському)

До чинників, характеризуючих психологічний зміст спільної діяльності відносять: групові норми, статус і ролі членів групи, забезпеченість групи інформацією, специфіка задач.

Групові норми. До них належить гордість за свою роботу, бажання досягнути мети і забезпечити прибутковість, принципи колективної праці, професійна підготовка, позитивне ставлення до нововведень, стосунки між членами групи, методи розподілу заробітків тощо.

Статус членів групи. Визначається старшинством у посадовій ієрархії, розташуванням кабінету, освітою, рівнем заробітної плати, соціальними талантами, досвідом, інформованістю людей тощо. Для забезпечення високої ефективності і роботи у групі необхідно створити такий клімат, щоб думка працівників з вищим статусом не домінувала над думкою інших.

Ролі членів групи. Ефективність діяльності управлінської групи визначається поведінкою (виконанням робіт) осіб, належних до неї. Кожен член групи виконує дві ролі: функціональну, пов'язану з посадою і «роль» у групі.

Англійський психолог М. Білбін вважає, що ідеальних працівників не існує, але може існувати ідеальний колектив, який включає працівників, виконуючих такі ролі, як «координатор», «локомотив», «мислитель», «критик», «шукач джерел», «скрупульозний виконавець», «душа колективу», «реалізатор» [5].

Характеристики кожної із зазначених ролей.

Необхідно відзначити, що на різних етапах розвитку групи потрібно враховувати користь для загальної справи того чи іншого поєднання ролей і виконання ними специфічних лідерських завдань. Наприклад:

- на етапі створення групи найважливішим є «Локомотив» і «Координатор»;
- на етапі окреслення задумів – «Мислитель» і «Шукач джерел»;
- на етапі планування, вибору цілей, методик – «Критик»;
- на етапі зав'язування контактів з оточенням фірми – «Шукач джерел» і «Душа колективу»;
- на етапі реалізації завдань – «Реалізатор» і «Скрупкульозний виконавець»

Управління групою повинно здійснюватися на засадах планування та організування її діяльності, стимулювання членів групи, контролювання та регулювання. Для забезпечення впливу на підлеглих керівник використовує конкретні способи і прийоми впливу.

6 Підбір лідерів групи.

Базується на обґрунтованому призначенні та виборі керівника групи, який одночасно повинен бути наділений лідерськими здібностями

8.3. Методики психологічної діагностики груп.

До методик психологічної діагностики груп належать:

1. Методика «Q– сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі», яка запропонована В.Стефансоном[5].

Використання цієї методики дає змогу визначити шість основних тенденцій поведінки людини в реальній групі: залежність, незалежність, комунікативність, некомунікативність, прийняття «боротьби» уникнення «боротьби».

2. Тест М.Білбіна [5].

Даний тест дає змогу визначити взаємовідносини людини і групи.

Результатом тестування є визначення восьми ролей, що мають місце у груповій роботі («Координатора», «Локомотива», «Мислителя», «Критика», «Шукача джерел», «Скрупкульозного виконавця», «Душі колективу», «Реалізатора»).

3. Методики діагностики соціально-психологічного клімату. [5].

3.1. Взірцева анкета для діагностики соціально-психологічного клімату.

3.2. Оцінка психологічної атмосфери в колективі. (тест А.Ф. Фідлера).

4. Методика комплектування колективу за принципом психологічної сумісності.

4.1. Оцінка потенційної сумісності шляхом вивчення їх особистих якостей в процесі професійного відбору за допомогою методик Кеттела або Леонгарда-Шмішека.

4.2. Оцінка актуальної психологічної сумісності за допомогою соціометрії.

5. Оцінка згуртованості групи визначається також за допомогою соціометрії.

6. За допомогою методики «Схильність до певного стилю керівництва» Є.Ільїна [4] Можна дізнатися про схильність суб'єкта до конкретного стилю керівництва.

Висновки

1. Група – дві і більше осіб, які безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою та завданнями, що є підґрунтям для виникнення взаємодії, спільних норм, процесів та інтересів, певних міжособистісних стосунків та тривалості існування.

Групи в організації поділяють на формальні і неформальні, які мають спільні характеристики та відмінності.

2. На ефективність роботи групи впливають різноманітні чинники: чисельність групи, склад (композиція) і стабільність групи; соціально-психологічні чинники групової інтеграції (професійна спрацьованість, згуртованість, психологічна сумісність, психологічний клімат); чинники, які характеризують психологічний зміст спільної діяльності (групові норми, статус членів групи, ролі членів групи, забезпеченість групи інформацією); взаємини групи з керівником організації, її підрозділами, службами та іншими групами (наявність встановлених прав і обов'язків, стиль керівництва, швидкість прийняття і виконання рішень, використання функцій і методів менеджменту, підбір лідерів групи).

3. До методик психологічної діагностики груп належать:

- методика «Q-сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі»;
- тест М.Білбіна;
- взірцева анкета для діагностики соціально-психологічного клімату;
- оцінка психологічної атмосфери в колективі;
- методика комплектування колективу за принципом психологічної сумісності;
- оцінка згуртованості групи;
- методика «Схильність до певного стилю керівництва» Є.Ільїна.

