

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Розкрито теоретичні та емпіричні характеристики соціально-психологічного клімату та організаційної культури педагогічного колективу. Зазначено, що у вітчизняних психологічних дослідженнях недостатньо представлені актуальні проблеми життєдіяльності педагогічних колективів у вищих навчальних закладах.

Ключові слова: *організаційна культура, соціально-психологічний клімат, конфлікти, комунікативні бар'єри, стиль керівництва.*

Постановка проблеми. Ефективне управління колективами є однією з найважливіших сфер людської діяльності. До цієї думки схилились відомі дослідники та практики. Генрі Форд – власник всесвітньо відомого автомобільного підприємства свого часу висловився, що якщо б вдалося навчитись розв'язувати конфлікти, то це могло значно знизити собівартість автомобіля ніж запровадження технічних нововведень.

Колективи вищих навчальних закладів в сучасних умовах зустрічаються з складнощами у формуванні сприятливого для праці соціально-психологічного клімату. Соціальні умови життєдіяльності громадян далекі від бажаних, рівень захищеності та соціальних стандартів наукових та педагогічних працівників університетів, інститутів не є належним і не відповідає умовам, що виникли в аналогічних сферах за кордоном. Крім об'єктивних, що спричиняють негаразди у формуванні соціально-психологічного клімату, є також суб'єктивні причини: непідготовленість керівників, їх низька комунікативно-управлінська компетентність і ін. Слід брати до уваги, що успішний науковець, який здійснює управлінські функції в системі вищої освіти, не завжди виявляється настільки ж вправним керівником. Управлінські якості потребують всебічного розвитку, як і будь-які інші професійно значущі якості. Саме тому у більшості закордонних фірм керівники щорічно мають проходити підвищення кваліфікації з проблем спілкування, емоційної реабілітації, вміння розв'язувати конфлікти, розвивати навички та ознайомлюватись з технологіями формування сприятливого соціально-психологічного клімату в своїх колективах. Аналогічні програми перепідготовки мали б діяти і у вітчизняній практиці, оскільки керівники підрозділів вищої освіти таких можливостей на цей час

практично позбавлені. Також слід проводити моніторинг стану соціально-психологічного клімату в трудових підрозділах. Результати таких досліджень не слід розцінювати як оцінку роботи керівництва, а як спосіб комунікації, «зворотнього зв'язку», завдяки якому керівництво може більш чітко виявити, які напрямки слід розвивати і вдосконалювати в майбутньому.

Стан дослідження. Психологічні проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах вищих навчальних закладів знаходимо в дослідженнях російських та українських науковців: Ю. Е. Бєлих [4], Е. Х. Шейна [20], Н. І. Жигайло [2; 3], М. І. Бєляєвої [5], В. П. Казміренко [8], Л. М. Карамушка [9], О. О. Мітїчкіна [11], Л. Е. Орбан-Лембрик [13], В. І. Носков [12], В. Н. Парсяк [15], Ж. В. Серкіс [17], І. І. Сняданко [18] та інших. Українських досліджень з цієї тематики здійснюється менше, хоча вищівських проблем, зважаючи на реалії сьогодення, туг чимало.

Вказану проблематику часто розглядають з педагогічних підходів, однак не менш важливим є психологічний аналіз формування соціально-психологічного клімату у вузівських колективах, зокрема, емпіричне дослідження конкретних трудових підрозділів та розробка напрямків та заходів для їх організаційного розвитку. Тому **метою** статті є аналіз психологічних критеріїв формування соціально-психологічного клімату в колективі вищого навчального закладу.

Виклад основних положень. Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона стосунків людей в групі, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають їх продуктивній спільній діяльності та розвитку особистості. Соціально-психологічний клімат може бути сприятливий, несприятливий, нейтральний, впливати позитивно чи негативно на самопочуття людини. Настрій однієї людини впливає на настрої іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини. На думку Л. М. Карамушки соціально-психологічний клімат – це один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [9, с. 32].

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка залежить від багатьох причин, зокрема: індивідуальних якостей співробітників, характером їх міжособистісних стосунків; рівня культури керівника та співробітників; ступеня задоволеності людей результатами праці та розміром її оплати; стилю керівництва колективом; впливу навколишнього середовища (матеріально-економічні та організаційно-управлінські умови праці, загальна ситуація у державі, певній галузі тощо).

На *індивідуальному рівні* соціально-психологічний клімат виявляється в емоційних, вольових та інтелектуальних станах члена групи, зокрема, людина переживає: а) оптимізм, ентузіазм або пригніченість, роздратованість, страх; б) цілеспрямованість, мобілізацію сил або вольову розслабленість, розгубленість; в) інтелектуальний ступор або творчий пошук, інтелектуальну активність.

На *груповому рівні* соціально-психологічний клімат виявляється у взаємній довірі та повазі членів групи, узгодженості їх мотивів та цілей, в згуртованості, готовності допомагати одне одному. Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є: взаємодопомога, довіра, доброзичливість членів групи один до одного; вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб; доброзичлива і ділова критика; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним із її членів; взаємна відповідальність, взаємна вимогливість; демократичний стиль управління, відсутність тиску та маніпулювання з боку керівництва щодо підлеглих; поінформованість членів колективу про стан справ у колективі, завдання та цілі спільної роботи; визнання за підлеглими права впливати на прийняття рішень у роботі колективу [3, с. 268].

Наслідками сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах вищих навчальних закладів є: відсутність деструктивної конфліктності між співробітниками, трудова дисципліна і високі показники результатів діяльності колективу, низька плинність кадрів [19, с. 228].

Як правило, у соціально-психологічному кліматі виділяють: а) структуру соціально-психологічного клімату; б) форми впливу соціально-психологічного клімату на різні сторони життєдіяльності колективу; в) напрями та заходи покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

Соціально-психологічний клімат є наслідком взаємовідносин між членами колективу, між співробітниками, між співробітниками та керівництвом. Усі види взаємовідносин можна згрупувати на основі таких чинників: а) *суспільні відносини* – через них розкриваються етичні, правові, економічні і політичні відносини конкретних людей в конкретних колективах; б) *міжособистісні відносини* – через них розкриваються соціально-психологічні форми, в яких існують і реалізуються суспільні відносини в процесі спілкування та спільної діяльності людей; в) *особливості організаційних відносин*, які в процесі рішення функціонально-технічних завдань реалізуються в статусно-рольовій системі відносин; г) *колективні відносини*, які відображають соціально-психологічну цілісність колективу, соціальні цінності, психологічну близькість [20, с. 191].

Усю багатоаспектність прояву соціально-психологічного клімату можна представити у вигляді поєднання декількох параметрів: у відношенні до справи; у самопочутті особистості у групі, яке пов'язане з відповідністю її творчих та ділових потенціалів; у ставленні до колег.

Соціально-психологічний клімат оцінюється за трьома рівнями взаємин: а) *взаємини між членами колективу по вертикалі* (сприйняття керівника колективом і ступінь його участі в управлінні, задоволеність членів групи керівництвом); б) *взаємини між членами колективу по горизонталі* (між колегами, в якій виділяють три основні підсистеми: ділові колективні відносини, які виникають безпосередньо у процесі діяльності; особисті фонові відносини, які формуються на основі групових норм поведінки і відображають типовий для цього колективу стиль взаємовідносин; особисті відносини, які формуються на симпатіях і антипатіях у сфері ділового і особистого спілкування); в) *ставлення до праці* (задоволеність працею, ефективність професійної діяльності; ставлення до праці під час вивчення психологічного клімату досліджується на двох рівнях: спільна задоволеність працею, характером роботи, умовами, заробітною платнею; намір продовжувати роботу в цьому підрозділі).

Формується соціально-психологічний клімат в процесі спільної діяльності людей і проявляється у спілкуванні, вчинках, поведінці. До групових проявів соціально-психологічного клімату належать: *конфлікти, згуртованість, сумісність, спрацьованість*. Кожна із форм прояву відображає різноманітність людських відносин. Важливим у цьому разі виступає сумісність членів колективу. Досягнення сумісності персоналу є непростим завданням, труднощі тут пов'язані, насамперед, з тим, що не має методик неупередженої оцінки людських якостей, які мають вирішальне значення для налагоджування стосунків. Саме тому, буває практично неможливо заздалегідь визначити чи буде колектив згуртованим, чи ні. Сумісність співробітників, які входять до колективу, їх взаємовідносини – є важливою умовою ефективної роботи колективу. Між людьми, що виконують спільну працю, виникає проблема психологічної сумісності, яка забезпечує особисте задоволення від роботи, дружні стосунки і на цій основі спільний успіх.

Для створення нормальних взаємовідносин вирішальними компонентами є психофізіологічна та соціально-психологічна сумісність співробітників. Соціальна сумісність виникає у тих випадках, коли члени колективу визнають в колегах, зокрема і в керівництві, здатність виконувати взяті на себе соціальні функції, коли члени колективу вважають, що їх співробітники і керівники відповідають посаді, яку обіймають. Сумісність людей завжди передбачає конкретну діяльність і

спілкування. В умовах сумісної діяльності у досягненні суспільно вагомих цілей почуття обов'язку і відповідальності стає вирішальним фактором, який визначає взаємовідносини людей. Саме цими неофіційними відносинами відповідальної залежності визначається психологічний клімат колективу [13].

Сумісність є показником згуртованості, спільності, ступеня міцності міжособистісних стосунків, їх стійкості щодо негативних чинників. Своєю чергою, ступінь згуртованості є показником психологічного клімату спільності, який відображає ступінь задоволеності її членів наявними міжособистісними стосунками. Психологічний клімат зумовлює самопочуття кожного члена спільності, впливає на продуктивність спільної діяльності.

Що причин ускладнення соціально-психологічного клімату, то для створення сприятливих соціально-психологічних умов праці слід всесторонньо проаналізувати, що може ставати причиною конфліктів у колективі. Загалом розрізняють конструктивні та деструктивні трудові конфлікти.

Для колективу з нездоровим морально-психологічним кліматом характерні низька ефективність праці та висока плинність кадрів. Чутливими до морально психологічної атмосфери є і молоді, і зрілі працівники. Ефективність праці прямо залежить від настрою працівників і може підвищуватися під час хорошого настрою, а у разі негативних емоціях – навпаки знижуватися.

Метою конструктивних трудових конфліктів є усунення перешкод на шляху підвищення продуктивності праці. До їх причин належать: а) шкідливі умови праці; б) недоліки у технології виробництва (незабезпеченість матеріалами та ресурсами); в) недоліки в організації праці (нечіткість у розподілі обов'язків між співробітниками та підрозділами; невідповідність між правами та обов'язками; незручний графік роботи; низький рівень дисципліни; неритмічність праці); г) неналежна оплата праці (занижена зарплата, затримки з її виплатою, несправедливий її розподіл між членами колективу).

Конфлікти можуть дати позитивні результати, якщо сторони не виходять за межі етичних норм, ділових відносин і розумних аргументів. Правильне розв'язання конструктивних трудових суперечностей веде до усунення їх причин, вдосконалення відносин між людьми, до покращення виробництва, підвищення ефективності організації. Деструктивні трудові конфлікти зачіпають передусім особисті стосунки між членами колективу. Їхньою метою є досягнення особистих переваг та корисливих інтересів ціною чийхось збитків чи приниження. Їх можуть спричинити некоректні дії керівника, некоректні дії підлеглих,

або їх спільні помилки. Деструктивні трудові конфлікти виникають, коли одна зі сторін жорстко наполягає на своїй позиції та ігнорує інтереси іншої сторони або усієї організації, використовуючи аморальні методи (шантаж, погрози, маніпулювання, зловживання). Це спричиняє недовіру, зниження співробітництва.

Трудові конфлікти класифікують на: а) *горизонтальні* (сторони мають однаковий статус), *вертикальні* (управлінські – статуси сторін різні), *змішані*; б) *відкриті* (їх наявність помітна всім) і *приховані* (їх розпізнати можна на основі непрямих ознак: напруженість у міжособистісному спілкуванні, різка зміна у ставленні до роботи). Значну шкоду організаціям можуть завдавати не залагоджені приховані суперечності, тому важливо вчасно виявляти і розв'язувати їх. В іншому випадку можуть з'явитись нові ускладнення: перевитрати управлінського часу, зниження якості управлінських рішень, витрати на реорганізацію, негативний імідж організації, саботаж та шкідництво, зниження якості праці.

Що керівника як джерела конфліктів, то провідне значення для налагодження психологічного клімату в колективі залежить від керівника, його управлінської компетентності. Слід чітко розуміти, що помилками управлінської діяльності може стати: а) порушення службової етики; б) порушення трудового законодавства; в) несправедлива оцінка підлеглих [15].

Порушення службової етики проявляються у брутальних висловлюваннях, зверхності, зневажливому ставленні керівника до підлеглих, їх публічне приниження; нетерпимості до думок оточуючих, ігноруванні зауважень, переслідуванні за критику; намагання керувати працівниками, ігноруючи повноваження їх безпосередніх керівників; протекція сторонніх претендентів на управлінські посади; маніпулювання підлеглими, провокування недовіри і конфліктів між ними.

Порушення трудового законодавства з боку керівника можуть бути як свідомими, так і через правовий нігілізм, юридичну неграмотність. Вони проявляються в обмеженні прав підлеглих, зловживанні посадовим положенням, приховуванні чи спотворенні суттєвої інформації (наприклад, про скорочення, реорганізацію), несправедливому розподілі роботи між підлеглими.

Несправедлива оцінка підлеглих з боку керівника може виявитись у невмінні переконувати, нечіткому формулюванні вимог, завдань, інструкцій («невідомо чого хоче»), ревновому, заздрісному ставленні до авторитету високопрофесійних співробітників, неконкретній критиці недоліків в роботі підлеглих, необ'єктивному оцінюванні праці підлеглих під час розподілу заохочень і покарань, хвалькуватості, зарозумілості та інших проявів зверхності, що викликають заздрість, образу.

Що працівників як причин конфліктів, то їх можна розділити на три групи: *стійкі до конфліктів*; *утримуються від конфліктів*; *конфліктні*. На думку психологів, для створення сприятливого психологічного клімату доводиться докладати зусилля стосовно десятої частини персоналу (конфліктних працівників), решта самі прагнуть впорядкованості. Конфліктні працівники (важко керовані, з поведінкою, яку важко передбачити) нерідко отримують характеристику безвідповідальних, недобросовісних, зверхніх, нескромних, нечесних, недисциплінованих, неорганізованих, невитриманих, схильних вдаватися до скарг та анонімок.

Щодо емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату та організаційної культури трудового колективу, то його проводили в колективі вищого навчального закладу. Обсяг вибірки – 26 осіб, які працюють на різних посадах: методистів, лаборантів, бібліотекарів, викладачів. Більшість членів колективу – жінки, вік опитаних людей: до 35 років – 13 осіб; від 36–50 років – 8 осіб; більше 51 року – 4 особи. Стаж роботи в колективі: до 2-років – 6 осіб; від 2 до 4 років – 2 особи; 18 осіб – більше 4 років.

В анкетуванні використано: а) методика оцінки соціально-психологічного клімату А. Михайлюка, Л. Шалито; б) методика характеристики організаційної культури; в) методика виявлення переважного типу організаційної культури; г) анкетні характеристики реципієнтів.

Ми отримали такі оцінки задоволеності оплатою праці працівниками: зарплата відповідає обсягу навантаження 28%; зарплата не відповідає обсягу навантаження – 28%; зарплата не покриває життєво необхідних витрат – 44%. Також є показники щодо бажання змін: бажаю змінити на вище оплачувану роботу – 44%; бажаю змінити посаду на більш кваліфіковану – 38%; не бажаю нічого змінювати – 18%.

А. Методика оцінки соціально-психологічного клімату А. Михайлюка, Л. Шалито оцінює емоційний, когнітивний, поведінковий компоненти соціально-психологічного клімату в колективі. Показники коливаються в межах від +1,0 (повністю позитивно) до – 1,0 (повністю негативно).

Отримано такі числові результати. Оцінка емоційного компоненту соціально-психологічного клімату: + 0,49 (колектив подобається або не подобається членам колективу) – колектив подобається більшості членам колективу. Оцінка когнітивного компоненту: + 0,56 (члени колективу знають або не знають одне одного) – члени колективу загалом знають одне одного. Оцінка поведінкового компоненту: +0,49 (бажання або небажання працювати та спілкуватися з членами колективу на дозвіллі) – працівники бажають працювати та спілкуватися з колегами.

Б. Методика характеристики організаційної культури дає змогу визначити індекс організаційної культури колективу за критеріями (робота, комунікації, управління, мотивація і мораль), які характеризують організаційну культуру трудового колективу. Під час оцінки використовується 10-бальна шкала. Індекс організаційної культури колективу визначається загальною сумою отриманих балів. Показники свідчать про таке: рівні організаційної культури: 290–261 – дуже високий індекс організаційної культури колективу; 260–175 – високий індекс організаційної культури колективу; 174–115 – середній індекс організаційної культури колективу; до 115 – організаційна культура колективу має тенденцію до деградації. Рівень розвитку організаційної культури визначають за середніми значеннями у критеріях: 10–9 – чудовий рівень розвитку організаційної культури; 8–6 – мажорний рівень розвитку організаційної культури; 5–4 – помітна зневіра в колективі; 3–1 – занепадницький стан організаційної культури.

У результаті опрацювання результатів анкетування встановлено *індекс організаційної культури колективу*, він виявився на рівні 141,6. Такий результат свідчить про середньо-низький індекс організаційної культури: організаційна культура колективу наближається до рівня за яким наступає тенденція до деградації. Такі показники змушують поставити питання: які причини такого стану справ?

Оцінка організаційної культури в колективі за критеріями дає більш конкретне уявлення про причини достатньо низького рівня розвитку організаційної культури: *робота, комунікації, управління, мотивація і мораль*.

Всі показники критеріїв є низькими, вони вказують на те, що в колективі помітна зневіра. Відносно найвищим виявився критерій організаційної культури «*робота*» – 4,97: організованість виробничого (навчального) процесу є відносно оптимальною.

На другому місці виявився критерій організаційної культури «*мотивація і мораль*» – 4,5: науково-педагогічні працівники певною мірою мотивовані до праці, здебільшого їх мотивує особисто-пізнавальна зацікавленість предметом праці. Хоча менеджмент позитивно оцінює, як зазначили респонденти, здебільшого за «*дотримання правил та процедур*» та за «*здатність досягати результату і перемагати*».

На третьому місці за рівнем виявився критерій «*комунікації*» – 4,3: комунікація є недостатньо розвинутою. Хоча, як бачимо з методики А. Михайлюка, Л. Шалито, співпрацівники відносно добре знають одне одного, що свідчить про достатньо розвинуті «горизонтальні» комунікації. Недостатньою є «вертикальна» комунікація між керівництвом та підлеглими.

Найнижчими виявились показники критерію «управління» – 4,1. Стиль управління в очах співпрацівників отримав найнижчу оцінку, що може спричинити «занепадницький стан організаційної культури». Невдоволення спричинене правилами і методами управління, які використовує керівництво. Зокрема управлінський контроль здебільшого оцінює дотримання «планів та формальних процедур». В організаційній структурі колективу практично відсутні неформальні характеристики, а домінує централізованість та функціональність. Влада в колективі ґрунтується переважно на посадових функціях, однак недостатньо використовує повагу до «компетентності, досвіду та знань» співробітників.

В. Методика виявлення переважного типу організаційної культури розкриває обсяг представленості «авторитарної культури», «бюрократичної культури», «культури, орієнтованої на завдання», «культури, орієнтованої на людину» в життєдіяльності колективу. Для розуміння особливостей організаційної культури цього педагогічного колективу встановлено оцінку типів організаційної культури в колективі. Домінуючою в організації виявилися «організаційна культура, орієнтована на завдання» (+6 балів), а також «бюрократичний тип організаційної культури» (+5 балів). Решта типів не отримали помітного вираження: «авторитарна організаційна культура» (0 балів), «організаційна культура, орієнтована на людину» отримала негативні показники (-1 бал).

Результати опитування у цій методиці пояснюють, зокрема, чому «комунікація» та «управління» оцінюється співпрацівниками низькими оцінками. Бюрократизований стиль управління, як відомо, формує чітку формальну ієрархію в стосунках. Співробітники комунікують здебільшого на рівні «горизонтальних» взаємодій, однак ієрархічна формальна структура блокує спілкування «у вертикалі» – і підлеглі, і керівники роз'єднані комунікативними бар'єрами, не спілкуються вільно, уникають взаємодії без вкрай необхідних причин. Для психологічної спеціальності домінування «бюрократичних відносин» не є притаманним, з огляду на що оцінка обраної управлінської моделі є низькою.

Висновки. Отже, основними факторами, що впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, є ступінь задоволення науково-педагогічних працівників роботою та оцінкою її результатів з боку керівництва, атмосфера взаємопідтримки, стиль керівництва та індивідуальні якості співробітників. Важливим чинником формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічних колективах вищих навчальних закладів є відповідність стилю управління, який вибирає керівництво, до очікувань колективу.

Для розвитку колективу, збагачення відносин між співпрацівниками необхідно здійснювати моніторинг соціально-психологічного клімату, виявлення його характеристик. Метою таких досліджень є корекція та вдосконалення методів управління, а також створення заходів для подолання зайвих бюрократичних перепон у «вертикальних» та «горизонтальних» комунікаціях, під час збереження ділових та відповідальних відносин між членами колективів ВНЗ.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні впливу на соціально-психологічний клімат вузівського середовища таких чинників, як стиль керівництва педагогічним колективом, ціннісні орієнтації студентів і педагогів, бар'єри педагогічного спілкування тощо.

1. Андомин О. В. Корпоративная культура вуза как педагогическая проблема / О. В. Андомин, С. Н. Косинова // Вестник Самарского государственного университета. – Самара: Вестник СамГУ, 2008. – № 5/2 (64). – С. 201–209.

2. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі / Н. І. Жигайло // Науковий вісник ЛьвДУВС. Серія психологічна. – Львів: ЛьвДУВС, 2012. – Вип. 2 (1). – С. 374–383.

3. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія / Н. І. Жигайло. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – 336 с.

4. Белых Ю. Э. Трансформация корпоративной культуры университета в условиях разработки и внедрения системы менеджмента качества / Ю. Э. Белых, Е. Л. Разова. – Мн.: РИВШ, 2009. – С. 75–77.

5. Беляева М. И. Корпоративная культура вуза как ресурс организационного развития / М. И. Беляева // Alma mater: Вестник высшей школы. – М.: Научный мир, 2011. – № 4. – С. 45–48.

6. Бойкова О. И. Корпоративная культура в вузе как стратегический ресурс инновационного развития / О. И. Бойкова // Вестник российской академии естественных наук. – Калининград: КГТУ, 2011. – № 4. – С. 109–111.

7. Гавкалова Н. Л. Оцінка рівня організаційної культури підприємства / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Ефективність державного управління: зб. наук. праць / за ред. А. О. Чемериса. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 10. – С. 49–58.

8. Казміренко В. П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій / В. П. Казміренко // Психологія і суспільство. – Тернопіль: Тернопільська академія народного господарства, 2004. – № 2. – С. 5–29.

9. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях: навч.-метод. посіб. / Л. М. Карамушка. – Біла Церква: КОПОПК, 2008. – 76 с.

10. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації: монографія / Л. М. Карамушка, І. А. Андреевна. – К.–Львів: Галицький друкар, 2012. – 212 с.

11. Мітічкіна О. О. Організаційна культура в умовах навчального процесу вищої школи / О. О. Мітічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2006. – № 3 (14). – С. 172–178.

12. Носков В. І. Психологічні детермінанти корпоративної культури / В. І. Носков // Політичний менеджмент. – К.: Український центр політичного менеджменту, 2006. – № 3 (17). – С. 76–88.

13. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. пос. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ: Плайд, 2001. – 695 с.

14. Паньковець В. Л. Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій / В. Л. Паньковець // Актуальні проблеми психології. – Т. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 126–130.

15. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних закладів: сутність і складові / В. Н. Парсяк, І. М. Драгомірова // Актуальні проблеми економіки. – К.: Наука, 2009. – № 2. – С. 97–104.

16. Семикіна М. В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя / М. В. Семикіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – Запоріжжя: клас. приват. ун-т, 2009. – № 6. – С. 197–200.

17. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – К.: НАПН України, 2002. – № 9–10. – С. 4–9.

18. Сняданко І. І. Організаційна культура технічних університетів як головна умова підготовки студентів до майбутньої управлінської діяльності / І. І. Сняданко // Актуальні проблеми психології / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Наук. світ, 2011. – Т. 1. – Ч. 31. – С. 99–104.

19. Сняданко І. І. Особливості управління організаційною культурою освітньої організації / І. І. Сняданко // Науково-теоретичний збірник / за ред. В. П. Коцур. – Переяслав – Хмельницький: ПП «СКД», 2008. – Вип. 16. – С. 227–230.

20. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ.; под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

Кожушко-Лозинская И. И. Психологические аспекты формирования социально-психологического климата в коллективе высшего учебного заведения

Раскрываются теоретические и эмпирические характеристики социально-психологического климата и организационной культуры педагогического коллектива. Отмечено, что в отечественных психологических исследованиях недостаточной мерой представлены актуальные проблемы жизнедеятельности педагогических коллективов в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: организационная культура, социально-психологический климат, конфликты, коммуникативные барьеры, стиль руководства.

Kozhushko-Lozyns'ka I. I. Psychological aspects of socio-psychological climate forming in the team of higher educational establishment

Theoretical and empirical characteristics of social and psychological climate and organizational culture of the teaching staff are revealed. It is indicated that domestic psychological researches underrepresented actual problems of life of teaching staff in higher education establishments.

Key words: *organizational culture, socio-psychological climate, conflicts, communicative barriers, leadership style.*

Стаття надійшла 22 жовтня 2013 р.

УДК159.923.2

М. П. Козирєв

БАР'ЄРИ ПЕДАГОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ

Аналізуються об'єктивні і суб'єктивні чинники виникнення бар'єрів педагогічного спілкування, розкриваються поняття бар'єрів та їх функції, надається характеристика психофізіологічних, інформаційних, оцінних, емоційних й смислових бар'єрів педагогічного спілкування.

Ключові слова: *педагогічне спілкування, бар'єри педагогічного спілкування, їх природа і функції, класифікація.*

Постановка проблеми. Педагогічне спілкування в умовах вищої школи є однією з найважливіших умов успішної спільної діяльності педагогів і студентів спрямованої на навчання і виховання, формування майбутнього професіонала. Педагогічне спілкування полягає в комунікативній взаємодії педагога зі студентами, колегами, батьками щодо встановлення сприятливого психологічного клімату, психологічної оптимізації педагогічної діяльності тощо.

Педагогічна діяльність є складним, динамічним, багатокомпонентним процесом. З усього різноманіття її компонентів можна виділити такі: змістовий, теоретико-методичний і соціально-психологічний, вони утворюють внутрішню структуру педагогічного процесу. Єдність і взаємозв'язок цих трьох компонентів дозволяють повністю реалізувати завдання педагогічної системи. Головним у єдності є соціально-психологічний компонент, тобто педагогічне спілкування, яке забезпечує реалізацію інших складових педагогічного спілкування. У педагогічному спілкуванні формується і реалізується важлива система педагогічної взаємодії, яка набуває функціональний і професійно значимий характер, допомагає подолати різноманітні бар'єри, сприяє переведенню