

**Danylova S.V. The Psychological Features of Emergencies Perception as Bases of Rescuers Activity Effectiveness.**

*The article provides a brief overview of the theoretical and methodological bases of psychological features of emergencies study, the peculiarity of the rescuers activity is examined.*

**Key words:** *emergencies, rescuers professional activity, critical conditions, situation perception.*

УДК 159.9

**Н.І. Жигайло**

**РОЛЬ КЕРІВНИКА У ФОРМУВАННІ  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ  
В КОЛЕКТИВІ**

*Висвітлено особливості діяльності керівника щодо покращення та оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі. Запропоновано методику вивчення психологічного клімату колективу. Подано результати психологічного дослідження соціально-психологічного клімату в колективі.*

**Ключові слова:** *соціально-психологічний клімат, керівник, імідж, стилі керівництва, продуктивність, ефективність.*

**Постановка проблеми.** Психологічну атмосферу колективу визначає соціальна мета діяльності колективу, ціннісно-орієнтаційна єдність групи, почуття колективної й особистої відповідальності, взаємозалежності членів групи, що ведуть до об'єднання особистих інтересів із суспільними. Однак виробничий колектив поєднує людей не тільки на основі загальної мети й у загальній праці, але й на основі організації спільної діяльності. Саме тут важлива роль керівника, вміння правильно сформулювати соціально-психологічний клімат у колективі. На внутрішню структуру групи впливають і внутрішні умови, до яких зокрема входить стиль керівництва, імідж, основні аспекти діяльності, манера поведінки керівника.

**Стан дослідження.** Аналіз публікацій з обраної теми засвідчує необхідність усебічного вивчення такого феномена, як соціально-психологічний клімат у колективі, який сприятиме підвищенню продуктивності та ефективності праці його членів. Теоретичною та методологічною основою статті стали праці українських і зарубіжних практиків у сфері дослідження соціально-психологічного клімату в колективі, зокрема роботи В.С. Лозниця, Р.Х. Шакурова, В.Н. Шубкіна, Г.В. Щокіна, Дж. Морено та багатьох інших.

Соціально-психологічний клімат колективу породжується між-особистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Сучасні дослідники (С.Д. Максименко, В.С. Лозниця, Г.П. Васянович, В.Ф. Моргун, А.Г. Хоронжий, В.В. Яцура, Ю.Ф. Пачковський) ([1–10]) пропонують розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної. Психологічна форма клімату розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так можна говорити про атмосферу оптимізму, страху, цілеспрямованості, творчого пошуку). На їхню думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати їхній соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціальний аспект; соціально-психологічний аспект виявляється у єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості тощо.

**Мета** статті полягає у розкритті ролі керівника у формуванні соціально-психологічного клімату у трудовому колективі; створення таких соціально-психологічних умов, які забезпечуватимуть максимальну зацікавленість працівників у діяльності підприємства.

Досягнення мети дослідження передбачає вирішення таких **завдань**: 1) здійснити теоретичний аналіз проблеми формування соціально-психологічного клімату у колективі; 2) запропонувати програму тренінгу формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективі; 3) дослідити соціально-психологічний клімат у колективі.

**Виклад основних положень.** Соціально-психологічний клімат (від klima (klimatos) – *уклін*) – якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній сумісній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Це переважальна у групі або колективі стійка психологічна налаштованість його членів, що виявляється в усіх різноманітних формах їхньої діяльності.

Один із важливих аспектів загального сприйняття та оцінки керівника є його імідж. Імідж – це думка, що містить оцінку, а оцінка формує готовність діяти – психологічну установку. Працюючи над іміджем, свідомо керуючи враженням про себе, керівник формує у підлеглих, колег психологічну установку стосовно себе, яка може працювати на благо компанії або навпаки.

З точки зору утворення та функціональних особливостей імідж є соціально-психологічною категорією. Введення поняття соціально-психологічного іміджу спонукає до вивчення саме соціально-психологічних механізмів його утворення та розвитку. Соціально-психологічний імідж керівника об'єднує не тільки соціальний статус,

соціальні зв'язки цього керівника, але його психологічні особливості та якості. В процесі утворення іміджу беруть участь багато факторів, одні з них є первинними, а інші вторинними.

Зміст поняття «імідж» був би неповним без двох додаткових ланок: «імідж і мотивація» та «імідж керівника – імідж організації». До першої ланки належать очікування підлеглих щодо керівника та його іміджу, які на відміну від посадових інструкцій і інших регуляторів поведінки в групі мають неформальний характер і характер, котрий не завжди усвідомлюється. Імідж керівника як мотиватора діяльності підлеглих впливає на результати їхньої роботи, задоволеність працею, соціально-психологічний клімат колективу, емоційний стан кожного працівника.

Основна роль керівника у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату – мінімізувати рівень конфліктності у колективі. Нами подано схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема цікава для керівників тому, що допомагає запобігати конфліктності в колективі (рис. 1).

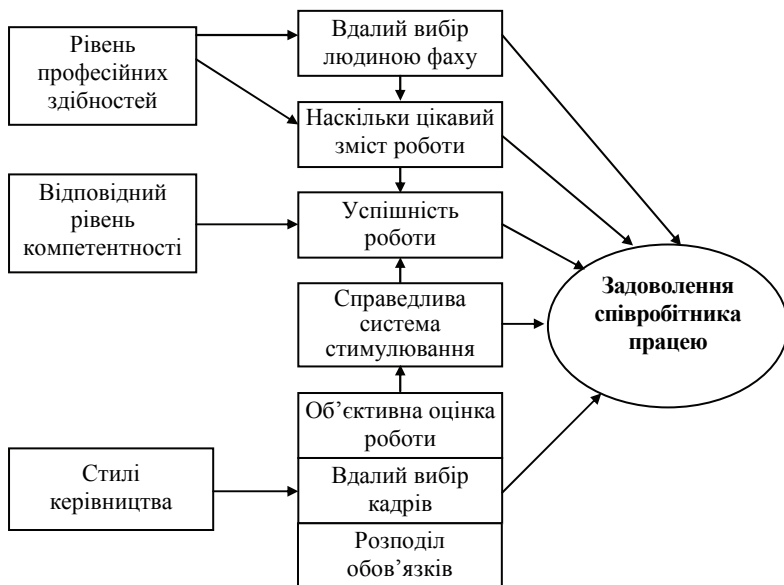


Рис. 1. Чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою

Щоб керівник сприяв згуртованості колективу, він має володіти такими особистісними характеристиками: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність. Керівник може ефективно впливати на трудовий колектив, обравши певний стиль керівництва. Виділяють різні типи стилів керівництва за ознакою переважання одноосібних чи групових способів впливу на організацію виробничого процесу.

Авторитарне управління (директивне, імперативне) виявляється в тому, що керівник сам визначає групові цілі, сам приймає рішення, на підлеглих діє наказом, розпорядженням, які не підлягають обговоренню.

Авторитарне управління має різні форми:

– *патріархальне* – всі «члени сім'ї» повинні слухатися керівника, а він вважає підлеглих такими, які не «доросли» до прийняття рішень;

– *автократичне* – керівництво здійснюється апаратом через підлеглі інстанції, які побічно проводять рішення автократа, залишаючись підлеглими йому;

– *бюрократичне* – домінує деперсоналізація (людина носій регламентованих функцій), керівники всіх рівнів посідають своє місце в структурі інстанцій;

– *харизматичне* – за лідером визнаються видатні, єдині в своєму роді якості, а тому він може побажати будь-якої жертви від підлеглих і не зобов'язаний про них турбуватися.

Демократичне управління (кооперативне, колективне) полягає у тому, що керівник мобілізує групу на колективну розробку рішень і колективну її реалізацію, організовує систематичний обмін інформацією, думками, на підлеглих діє переконаннями, порадами, аргументами. Керівник завжди спирається в організації діяльності і на допомогу, і на підтримку інших. Охоче передає свої повноваження підлеглим. За відсутності такого керівника діяльність групи не припиняється і не знижується.

Ліберальне (пасивне) управління охоплює низький рівень вимог до підлеглих, головні засоби впливу – прохання, інформація. Керівник уникає особистої участі у прийнятті рішень, надає повну свободу учасникам групи самостійно приймати рішення. У. Френч з'ясував, що ліберальний стиль керівника призводить до безвладдя, конфліктів і фрустрацій. Кількість і якість виконаної роботи значно нижча, ніж у разі демократичного стилю керівництва.

Анархічне управління – це фактична відмова від активного впливу на підлеглих, уникання в прийнятті рішень, невтручання і потурання підлеглим.

Узагальнюючи дослідження стилів керівництва, виділяємо змістовну і формальну сторони (табл. 1).

**Характеристика сторін керівництва**

Формальна сторона стилю керівництва	Змістовна сторона стилю керівництва
<b>Авторитарний стиль</b>	
Ділові, короткі розпорядження Заборони з погрозами Чітка мова, непривітний тон Похвала і покарання – суб’єктивні Емоції не беруть до уваги Позиція лідера поза групою	Справи групи плануються заздалегідь (у повному обсязі) Визначаються лише безпосередні цілі, віддалені, невідомі Слово керівника визначальне
<b>Демократичний стиль</b>	
Інструкції у формі пропозиції Товариський тон Похвала і покарання з порадами Розпорядження і заборони з дискусіями Позиція лідера всередині групи	Заходи плануються не заздалегідь, а в групі За реалізацію пропозицій відповідають усі Усі види робіт не тільки пропонуються, а й обговорюються
<b>Ліберальний стиль</b>	
Тон – конвенційний Відсутність похвали, покарань Жодного співробітництва Позиція лідера непомітна з боку групи	Справи в групі «йдуть» самі собою Лідер не дає вказівки Види робіт складаються з окремих інтересів членів групи або виходять від нового лідера

Стан позитивного чи негативного соціально-психологічного клімату залежить від того, який стиль керівництва обере керівник. Але слід пам’ятати, що керівник – це індивідуальна особистість, яка може використовувати комбінування стилів керівництва, наприклад, авторитарного і кооперативного.

Кожний керівник створює особливий соціально-психологічний клімат або атмосферу, в якому належить працювати колективу. У зв’язку з цим можна говорити про три основні типи «клімату» керівництва.

*Структурований (формальний) соціально-психологічного клімат.* Керівники здійснюють жорстку політику. Діяльність підлеглих контролюється. Використовуються обмеження, заборони. Від службовців вимагається дотримання трудового розпорядку. Керівник може дозволити собі розслабитися дуже рідко; 98 % часу приділяється роботі. Керівник, що створює подібний клімат, виглядає непривітним і неприступним. Він здається недосяжним. Це може призвести до того, що новий співробітник починає побоюватися його.

*Ліберальний соціально-психологічний клімат* абсолютно протилежний структурованому. Керівник у такому випадку застосовує лег-

кий, вільний стиль керівництва. Він рідко втручається в діяльність підлеглих, немає й мови про контроль та обмеження. Однак ліберальний клімат може стати небезпечним, особливо для початківців, для яких самодисципліна має велике значення. Якщо підлеглий відчуває відсутність керівництва, у нього виникає спокуса скористатися цим. Йому важко зацікавити себе працею. Уявна легкість може призвести до поганих звичок. І в результаті виявляється, що ідеальна, на перший погляд, ситуація є пасткою.

Структурований клімат більш придатний для досягнення мети і розкриття потенціалу співробітників. Ліберальний клімат особливо небезпечний для тих, хто не дисциплінований і не вміє самостійно ставити і вирішувати завдання.

*Демократичний соціально-психологічний клімат.* Чимало керівників прагнуть створити в колективі саме такий клімат. Демократичну атмосферу найважче створити. Це наймовірніше, мета, до якої потрібно прагнути, а не реальність. За демократичного стилю цілі підлеглого і керівника збігаються. Такий колектив відчуває задоволення від власної праці і віддача збільшується у багато разів. *По-перше*, такий клімат важко створити, але ще важче підтримувати. Від керівника вимагається великий досвід, вміння і терпіння.

*По-друге*, не багато з підлеглих відповідають такому клімату. Такий ідеальний клімат не всім до вподоби. Є особи, які надають перевагу авторитарному стилю. Декому здається, що керівник не бачить виразно поставлену мету, якщо звертається до підлеглих за порадою.

*По-третє*, керівник, спрямований на створення демократичного клімату, врешті-решт відкриває для себе, що він просто лавірує між структурованим і ліберальним варіантами керівництва. Іноді він уже майже досяг ідеалу, але тут розпочинає відчувати, що хтось використовує цю можливість, аби досягти своїх цілей.

Позитивний соціально-психологічного клімат впливає на життя та діяльність колективу. Однією із важливих функцій керівника є створення комфортного, здорового соціально-психологічного клімату в колективі.

Головні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату:

- довір'я і висока вимогливість членів групи один до одного;
- доброзичлива і ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, які стосуються колективу загалом;
- відсутність тиску керівників і визнання за ними права приймати значущі для групи рішення;
- достатня поінформованість членів колективу про його завдання і стан справ під час їхнього виконання;

- задоволення від належності до колективу;
- високий ступінь емоційного взаєморозуміння і взаємодопомоги у ситуаціях, які провокують стан фрустрації у когось із членів колективу;
- індивідуальна відповідальність за справи у групі кожного із її членів.

Для колективу з несприятливим соціально-психологічного кліматом характерні низька ефективність праці та висока плинність кадрів.

Для досягнення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі керівникові, за участю практичного психолога, пропонується застосовувати соціально-психологічний тренінг, який складається з трьох частин: розминка («розігрівання»), основний зміст заняття, завершення (рефлексія заняття).

Перший етап тренінгової роботи – знайомство, розминка, «розігрівання», спрямований на створення дружньої, теплої атмосфери в групі. Розминка може стати ритуалом. Тоді з неї розпочинатиметься кожен день тренінгу. Це даватиме змогу учасникам швидко зануритися в робочу атмосферу. На першому етапі використовують такі вправи: «Взаємна презентація», «Побажання», «Дискусія за правилами», «Сигнал», «Посмішка по колу».

Другий етап тренінгу налічує два блоки вправ, спрямованих на: самопізнання, самоусвідомлення та формування адекватної самооцінки; розвиток комунікативних вмінь. На цьому етапі ми використали такі вправи: «Хто більше?», «Покажи емоцію», «Хто ти?» «Частини мого Я», «Я – реальне» і «Я – ідеальне», «Чи вміємо ми слухати?», «Загальна увага», «Спостережливість» тощо.

Третій етап – інтеграційний. Він налічує техніки на закріплення здобутих умінь і підведення підсумків. На цьому етапі роботи тренінгу не тільки підсумовують у цілому, а також окреслюють шляхи подальшої роботи над собою і кожного члена групи зокрема. Тут учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу як активного методу розвитку комунікативних і лідерських здібностей менеджерів. На кінцевому етапі використано вправи на підведення підсумків тренінгу: вправа «Валіза», вправа «Комплімент».

Після проведення тренінгу, спрямованого на формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, нами використано методику соціально-психологічної самооцінки колективу. Ця методика налічує 74 судження, які характеризують поведінку особистості і відносини у колективі (70 суджень – робочі, 4 – контрольні). Робочі судження розподілено на 7 блоків по 10 суджень у кожному відповідно до таких характеристик колективу, як відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність (особисті взаємовідносини), відкритість, організованість та

інформованість. Контрольні судження дають змогу зробити висновок про щирість, правдивість і добросовісність осіб, які заповнюють анкету. Результати доцільно зобразити у вигляді графіків, що даватиме змогу краще побачити соціально-психологічний рельєф відносин у групі (рис. 2).

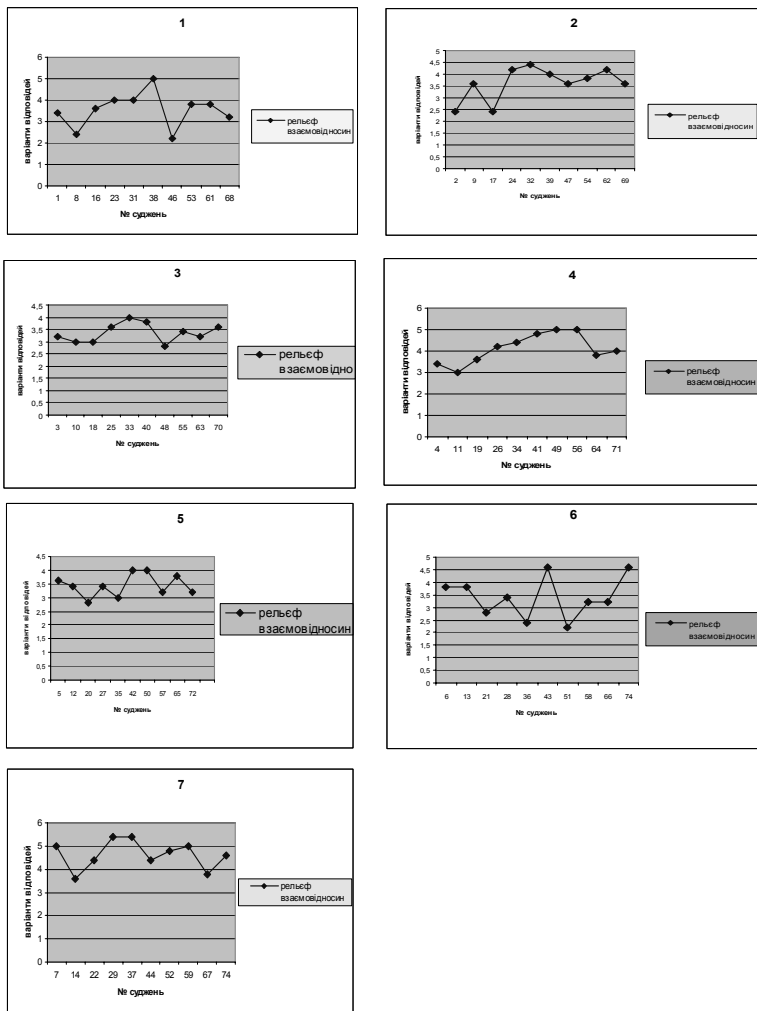


Рис. 2. Рельєф взаємовідносин у групі (7 характеристик):  
 1 – відповідальність; 2 – колективізм; 3 – згуртованість; 4 – контактність;  
 5 – відкритість; 6 – організованість; 7 – інформованість.



**Висновки.** З графічного матеріалу чітко простежується, що соціально-психологічного клімат у колективі позитивний. Колектив характеризується хорошою інформованістю, відкритістю, згуртованістю, контактністю. Однак відповідальність та організованість перебувають у дещо гіршому стані. Саме на це повинен зважити керівник колективу для вдосконалення та оптимізації соціально-психологічного клімату.

Перспективою дослідження є вдосконалення структури відносин у колективі, забезпечення найкращих результатів, корисних і для економіки, і суспільства в цілому. Щодо ролі керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі, то вона є інтегральною якістю особистості, яка синтезує загальну культуру спілкування та специфічні вияви в професійній управлінській діяльності.

---

1. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Д.В. Джонсон; пер. з англ. В. Хомика. – К.: КМ Академія, 2003. – 288 с.

2. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посібник / В.С. Лозниця. – К.: КНЕУ, 1997. – 248 с.

3. Максименко С.Д. Основи генетичної психології / С.Д. Максименко. – К.: НПУ Перспектива, 1998. – 543 с.

4. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: навч. посібник для студентів вищих навч. закладів / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.

5. Хоронжий А.Г. Соціальне управління: навчальний посібник / А.Г. Хоронжий. – Львів: Магнолія 2006, 2010. – 290 с.

6. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: наук.-практ. посібник / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.

7. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: навчальний посібник / І.М. Цимбалюк. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.

8. Яценко Т.С. Психологічні основи психокорекції: навч. посіб. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 246 с.

9. Яцура В.В. Менеджмент: навч. посіб. / В.В. Яцура, О.П. Жук. – Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 444 с.

### **Жигайло Н.И. Роль руководителя в формировании социально-психологического климата в коллективе**

*Представлены особенности деятельности руководителя по улучшению и оптимизации социально-психологического климата в коллективе. Предложены методики изучения, представлены результаты исследования социально-психологического климата в коллективе.*

**Ключевые слова:** *социально-психологический климат, руководитель, имидж, стиль руководства, производительность, эффективность.*

**Zhyhaylo N.I. Leader's Role in the Forming of Socio-psychological Climate in the Collective**

*The peculiarities of leader's activity concerning improvement and optimization of socio-psychological climate in the collective are explained. The methods of psychological climate of collective study are offered. The results of the psychological research of socio-psychological climate in the collective are presented.*

**Key words:** *socio-psychological climate, leader, image, styles of the leadership, productivity, effectiveness.*

УДК 159.99

А.Л. Ковальчук

**ПСИХОЛОГІЧНІ РИЗИКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

*Висвітлюється проблема трудової міграції як соціального явища, аналізується її вплив на особистість мігранта та його сім'ю. Особлива увага приділяється проблемі дітей трудових мігрантів, їхньому статусу в нашому суспільстві та труднощам, з якими вони стикаються. Також описуються переживання дітей заробітчан у зв'язку з розлукою з батьками та вплив цих переживань на їхнє психологічне здоров'я.*

**Ключові слова:** *міграція, психологічні ризики, діти трудових емігрантів, стрес, система цінностей, девіантна поведінка.*

**Постановка проблеми.** Міграція як соціальне явище має багатолітню історію. Здавна люди схильні залишати власні домівки у пошуках кращих умов для життя. Нині, в час глобалізації, розвитку комунікаційних технологій та транспортних засобів, мандрувати далеко набагато простіше. Можливо саме тому, за даними Міжнародної організації міграції, 150–170 млн. осіб проживають за межами країн свого походження (станом на 2008 рік). А це становить 3% населення планети [1, с. 70]. Частина українців у світовому міграційному процесі просто вражаюча. Так, близько 20 млн. українців живуть за межами України як закордонні українці, а близько 7 млн. є трудовими мігрантами (тобто виїжджають у інші країни з метою працевлаштування). Згідно зі звітом Генерального Секретаря ООН з моніторингу світового населення, присвяченому міжнародній міграції та розвитку, Україна посідає четверте місце за кількістю міжнародних мігрантів [2, с. 9]. Причиною цього є складна економічна ситуація та значний дефіцит робочих місць на ринку праці, що змушує людей покидати свої домівки, сім'ї, дітей у пошуку кращого заробітку. Більшість українців виїжджає за кордон нелегально, тобто є нелегальними мігрантами (так, з 7 млн. легалізованими є лише близько 500 тис. [1, с. 71]), а тому зазначають значних соціальних ризиків, до яких належать: ризики, пов'язані з працевлаш-