

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ВИЩОГО НЕДЕРЖАВНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ

Наукові праці МАУП, 2009, вип. 1(20), с. 165–169

Розкрито поняття соціально-психологічного клімату колективу. Досліджено фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти.

На сучасному етапі розвитку нашого суспільства значно підвищуються вимоги до функціонування вищих недержавних закладів освіти. Їх успішна професійна діяльність залежить сьогодні від багатьох аспектів. У зв'язку з цим відповідної актуальності набувають дослідження соціально-психологічного клімату організації як домінуючого психічного настрою, який значно впливає на ставлення особистості до інших людей, оточуючого світу, самої себе та на ефективність роботи.

Психологічний клімат освітньої організації — це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який справляє значний вплив на взаємини людей, їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища [2].

Поняття “клімат” дуже містке. Воно охоплює не тільки психологію колективу, а й всі інші умови, що впливають на стан людини, також це особливості організації праці, матеріально-речові умови. Серед них важливе місце займають психологічні складові: настрої людей, їх взаємини, згуртованість. Вони і складають основу психологічного клімату [4].

Основну увагу було приділено вивченню дослідження факторів, що впливають на формування соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти — Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП) була створена в 1989 р. як недержавний вищий навчальний та науково-дослідний заклад, що професійно займається проблемами менеджменту та бізнесу.

МАУП — найбільший недержавний вуз України (близько 45 тис. студентів з 32 країн сві-

ту), який готує фахівців за 32 спеціальностями, 132 спеціалізаціями з 16 галузей. За 19 років роботи підготовлено тисячі кваліфікованих фахівців-управлінців: керівників виробництва та бізнесу, менеджерів, фінансистів, маркетологів, соціологів, психологів, юристів. Специфіка його діяльності зумовлена ступенем новизни і динамікою позитивних змін як в інноваційній сфері, так і в усій діяльності, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності МАУП на ринку освітніх послуг.

Наведемо чинники, які визначають успішну діяльність недержавного вищого закладу освіти:

- наявність чітких перспектив розвитку недержавного вузу, обґрунтованість місії стратегічного плану, поточних планів роботи;
- рівень керованості недержавним вузом — відсоток виконання прийнятих управлінських рішень та їх якість;
- відповідність управління недержавним вузом сучасним тенденціям теорії та практики управління;
- відсутність фактів хабарництва;
- наявність системи оцінювання діяльності керівників, структурних підрозділів, викладачів, працівників;
- відповідність структури управління недержавним вузом стратегії та завданням його роботи;
- задоволеність студентів, викладачів, працівників станом справ;
- використання сучасних інформаційних технологій в управлінні;
- наявність системи менеджменту якості освітньої діяльності;

- обґрунтованість і прозорість фінансової політики;
- розвиток демократичних засад управління недержавним вузом.

Ці чинники впливають на формування соціально-психологічного клімату недержавного вузу, вони сприяють ефективній організації наукової та навчальної роботи, ефективній співпраці керівників і працівників, працівників і студентів. Таке становище забезпечується систематичним діагностуванням і цілеспрямованим коригуванням соціально-психологічного клімату.

Існує спектр ознак, який свідчить про те, що психологічний клімат у колективі є сприятливим, або несприятливим.

У цілому можна виокремити наступні основні фактори, які впливають на формування соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою якого є даний колектив;
- зміст, організація та умови трудової діяльності;
- особливості роботи органів управління та самоврядування;
- характер і стиль керівництва;
- ступінь збіжності офіційної та неофіційної структур у колективі;
- соціально-демографічні та психологічні особливості членів колективу;
- чисельність колективу та ін.

Передусім розглянемо ці фактори з метою складання найбільш об'ємної картини чинників, що впливають на клімат у колективі.

Основними групами факторів є фактори макросередовища і фактори мікросередовища. Говорячи про фактори макросередовища, що впливають на психологічний клімат ззовні, необхідно враховувати те, що жодна група не може існувати, а тим більш розвиватися, ізольовано від навколишнього світу.

До факторів макросередовища належать [5]:

- 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;

- вплив вторинних колективів організацій на первинні колективи.

Ці фактори впливають на конкретний колектив ззовні, але їх вплив на настрої групи величезний.

Але значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу фактори мікросередовища:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці у колективі та ступінь задоволеності людей ними;
- особливості формальної структури у колективі та її співвідношення з неформальною;
- стиль управління керівників;
- психологічна культура керівників і співробітників.

Розглянемо кожен з умов окремо.

Матеріально-економічні умови праці та ступінь задоволеності ними суттєво впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі, особливо [4]:

- на ставлення людей до сумісної діяльності (зокрема, до трудової);
- ставлення людей один до одного (як по вертикалі, так і по горизонталі).

Велике значення має відповідність оплати праці виконуваній роботі, об'єм і своєчасність оплати.

Таким чином, на стан соціально-психологічного клімату в колективі впливають такі основні фактори [3]:

- зміст праці та ступінь задоволення людей роботою;
- умови праці та побуту, задоволеність ними;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків з колегами;
- стиль керівництва, особистість керівника та задоволеність ним.

Природно, що ці компоненти й самі зазнають впливу: з боку керівника завдяки таким ризикам стилю керівництва, як вдалий підбір кадрів, розподіл обов'язків і завантаженість виконавців. При цьому задоволеність працею залежить від кожного члену колективу, а саме від відповідності здібностей, знань та вмінь обраній спеціальності, посаді [1].

Відомо, що не менше значення для сприятливості соціально-психологічного клімату у колективі має відчуття задоволеності своїм положенням у групі кожного співробітника.

Однією з істотних характеристик соціально-психологічного клімату є задоволеність членів

колективу міжособистісними стосунками. Опоередковано, через систему цих взаємостосунків, сумісність членів колективу сприяє підвищенню продуктивності праці, управління колективом. Тому вивчення соціально-психологічного клімату в колективі неможливо без дослідження механізмів сумісності, співробітництва і міжособистої принадності конкретних людей.

Велике значення для формування сприятливого клімату в колективі має мотивація робітників підприємства. Мотиваційні чинники лежать в основі ділового клімату в колективі. Вони визначають ставлення членів колективу до спільної діяльності, їхню активність, прагнення постійного пошуку найефективніших засобів вирішення поставлених завдань.

Виходячи з того, що одна із найважливіших сторін процесу керівництва — безпосереднє, персональне керування конкретними виконавцями, особливе місце належить соціально-психологічному аспекту управлінської культури керівника. З цього погляду інтегральною характеристикою діяльності керівника є стиль його керівництва. Стиль керівництва являє собою характерну для даного керівника систему засобів управління діяльністю і спілкуванням підпорядкованого колективу. Цей стиль залежить від якостей особистості певного керівника, він спрямований на виконання управлінських функцій, відповідних займаній посаді. Одним із чинників, що сприяють стабілізації стосунків у колективі, є вмiле керівництво. Дослідження свiдчать, що тiльки 15 % успiху керiвника залежать вiд його фахових якостей, а все iнше залежить вiд умiння спілкуватися з підлеглими, знаходити з ними спiльну мову. Вмiння керiвника спілкуватися з підлеглими вiдбивається на його стилi керiвництва.

По суті, одна з найголовніших функцій керівника полягає у створенні в колективі такої атмосфери, яка сприятливо впливає на бажання кожного робітника працювати саме у цьому колективі, постійно підвищувати свій професійний рівень.

Найбільш поширені три стилі керівництва: авторитарний, ліберальний і демократичний.

Демократичний стиль: вимогливість, поєднана з ініціативним і творчим підходом до виконуваної роботи і свідомим дотриманням дисципліни; прагнення делегувати повноваження і розділяти відповідальність; демократичність у прийнятті рішень.

Авторитарний стиль: орієнтація на власну думку й оцінки; прагнення влади, впевненість

у собі, схильність до жорсткої формальної дисципліни, велика дистанція з підлеглими, небажання визнавати свої помилки; ігнорування ініціативи, творчої активності працівників.

Ліберальний стиль: поблажливість до працівників, відсутність вимогливості суворої дисципліни, контролю, ліберальність; схильність перекладати відповідальність у прийнятті рішень на інших.

Найкращим стилем керівництва для високорозвиненого колективу, який має органи самоврядування і спроможний до самоорганізації, є стиль з домінуванням демократичних форм управління. У колективі середнього рівня розвитку краще застосовувати гнучкий стиль, в якому елементи колегіальності та авторитарності подані в рівній пропорції, а їх вибір визначається конкретними умовами. Стиль з явно вираженими елементами авторитарності дає ефект у слаборозвинених колективах, де низький рівень ділових відносин, часто виникають конфлікти у взаємостосунках, які негативно впливають на успішність спільної роботи. Проте занадто часте звертання керівника до авторитарних методів, особливо у високорозвинених колективах, може негативно позначитися на психологічному кліматі.

Практика свiдчить, що найбільшого успiху домагаються керiвники з демократичним стилем, якi вмiло використовують у своїй роботi деякi елементи авторитарного стилю.

Крім цього, на міжособистісні стосунки, як і на стан психологічного клімату в колективі вищого недержавного закладу освіти, значною мірою впливає рівень культури кожного співробітника та колективу в цілому. Високий рівень культури має бути не тільки з точки зору психології, а з погляду елементарного виховання, тобто культура працівників має бути досить гомогенною. Від відчуття задоволеності рівнем культури у колективі кожним співробітником залежить загальний настрій всього колективу, тобто він свідомо сприймає групові цінності та норми, властиві цьому колективу. Цей важливий фактор суттєво впливає на формування культурного та освітнього рівня студентів.

Вплив усіх факторів на соціально-психологічний клімат у колективі можна умовно зобразити за допомогою схеми, яку розробив Н. Л. Коломінський [2].

Проаналізувавши фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат організації, зокрема вищого недержавного закладу освіти, наведемо шляхи його оптимізації:



1) постійне діагностування соціально-психологічного клімату. Створення психологічної служби;

2) оптимізація підбору, адаптації, виховання, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної сумісності людей. Створення умов для активної професійної діяльності працівників, їхньої самореалізації та саморозвитку;

3) створення і поширення в організації “корпоративного духу”, “фірмового патріотизму” за рахунок формування в колективі системи цінностей, норм, зразків для наслідування;

4) вдосконалення організації праці на основі інноваційних принципів, оптимізація інформаційного простору;

5) застосування стилю управління з урахуванням особливостей колективу, поставлених завдань і цілей;

6) толерантне регулювання стосунків у колективі. Усунення суперечностей в системі міжособистісних стосунків;

7) покращання умов праці та матеріальної бази організації. Соціальне забезпечення працівників.

Основними суб’єктивними показниками сприятливого соціально-психологічного клімату в Міжрегіональній Академії управління персоналом є довіра та висока вимогливість членів колективу один до одного; доброзичливість і ділова

критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; взаємоспівчуття та взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом; уболівання за “честь” колективу, бажання зробити посильний внесок в його подальший розвиток.

Таким чином, можна стверджувати, що соціально-психологічний клімат у вищому недержавному закладі освіти є значущим чинником, який впливає на управлінську діяльність вузу та ефективність його роботи.



Література

1. Как добиться успеха: практические советы деловым людям / Под общ. ред. В. Е. Хруцкого. — М.: Политиздат, 1991. — 427 с.
2. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 179 с.
3. Коломінський Н. Л. Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Освіта і управління. — 1999. — № 2. — С. 75–86.
4. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. — К.: МАУП, 1997. — 104 с.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.

Визначено, що соціально-психологічний клімат вищого недержавного закладу освіти — це стійкий психологічний настрій, який справляє значний вплив на взаємостосунки людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Досліджено фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату вузу. Наведено шляхи його оптимізації.

Определено, что социально-психологический климат высшего негосударственного учебного заведения — это стойкий психологический настрой, который существенно влияет на взаимоотношения людей, их отношение к труду и окружающей среде. Исследованы факторы, которые влияют на формирование социально-психологического климата вуза. Приведены пути его оптимизации.

It is defined, that social-psychological atmosphere at the higher educational non-state institution — is a certain, constant psychological mood, which realizes significant influence on the interrelations between people, their attitude to the labour and their surroundings. The factors that influence the formation of a social-psychological atmosphere at the higher educational non-state institution have been researched. The ways which define the courses of its optimization have been demonstrated.

Надійшла 4 березня 2009 р.