

6. Трач С. К. Уроки образотворчого мистецтва у 2 класі. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2003. – 95 с.
7. Яремків М. М., Кругляк О. Я. Мистецтво: види, жанри. – Тернопіль: Підручники і посібники, 2006. – 80 с.

О. Мушинська,
здобувач ступеня вищої освіти «магістр»
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського,
наук. керівник – канд. пед. наук, доцент Л. Бровчак

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ: ДЕФІНІТИВНИЙ АНАЛІЗ

Постановка проблеми. Організація певної роботи не є ізольованою від суспільства, тому соціально-психологічний клімат в колективі, насамперед, залежить від соціально-політичної та економічної ситуації в державі, по-друге, від стану національної економіки, а також від умов та рівня життя в регіоні.

Формування сприятливого психологічного клімату в колективі - одне з найважливіших умови для зростання продуктивності та якості роботи. Однак психологічний клімат є показником розвитку соціального клімату команди. Загальна соціальна та ідеологічна атмосфера в країні залежить від рівня психологічного клімату кожної людини.

Соціально-психологічний клімат будь-якого колективу базується на міжособистісній взаємодії, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, на її поведінку, діяльність тощо.

Мета. На основі вивчення та узагальнення літературних джерел з'ясувати фактори, шляхи оптимізації, складові соціально-психологічного клімату в колективі.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що питання щодо формування та оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі досліджували такі науковці, як Н.Базалійська, Н.Беляєва, Н.Жигайло, Ю.Куріс, Т.Луцик, І.Матійків, О.Марциняк-Дорош, Д.Михайленко, Г.Назарова, А.Романов, В.Сич, А.Чечель, А.Хоронжий, А.Хмелевська, М.Шакірі та інші.

Виклад основного матеріалу. *Соціально-психологічний клімат* - якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які

сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Р.Шакуров пропонує розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної. «Психологічна форма клімату, - стверджує Р.Шакуров, - розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так, можна говорити про атмосферу оптимізму, страху, цілеспрямованості або вольової розслабленості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини тощо)». На його думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати їхній соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціальний аспект. Соціально-психологічний аспект виявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості [8].

Виходячи із результатів аналізу наукової праці А.Хоронжого, можна стверджувати, що під соціально-психологічним кліматом слід розуміти певну систему взаємовідносин, що виникають між членами колективу. Водночас з'ясовано, що подана система взаємовідносин формується під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей (факторів, параметрів) та внутрішньогрупових традицій і стандартів, які визначають певну колективну свідомість і настрій та впливають на стан психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всесторонньому розвитку особи в групі (колективі) для досягнення цілей (визначеної мети) окремого індивіда, колективу в цілому [7].

У цьому контексті слід також погодитися з думкою І.Матійків про те, що стан соціально-психологічного клімату в колективі безпосередньо впливає на діяльність підприємства, оскільки рівень ефективності і результативності його функціонування, у першу чергу, залежить від взаємовідносин між окремими працівниками [3].

Крім того, варто зазначити, що соціально-психологічний клімат в колективі формується під впливом багатьох різноманітних факторів (чинників), які різняться:

1) за рівнем середовища: суспільно-політична та економічна ситуації в країні, рівень життя населення, соціально-демографічні фактори, регіональні фактори, етнічні фактори; фактори локального (мікро) середовища: задоволеність роботою, психологічна сумісність, спрацьованість, характер комунікацій, характер виконуваної роботи, організація спільної діяльності, стиль керівництва, організаційна структура, умови праці;

2) за напрямом впливу: економічні; соціально-демографічні; соціально-психологічні; організаційні.

Водночас Д.Михайленко стверджує, що на стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємства також впливають такі фактори (чинники), як:

- 1) зміст праці та рівень задоволеності працівників;
- 2) умови праці та побуту, рівень задоволеності ними;
- 3) ступінь задоволеності характером міжособистісних стосунків зі співробітниками;
- 4) стиль керівництва та лідерство, система взаємовідносин керівника із підлеглими працівниками [4].

А. Романов у своїх наукових працях зазначає, що соціально-психологічний клімат в колективі формується за рахунок таких складових:

- 1) відношення до роботи;
- 2) виконання роботи за спеціальністю;
- 3) особистих і ділових якостей керівника;
- 4) ритмічності праці;
- 5) санітарно-гігієнічних умов;
- 6) взаємовідносин із керівником;
- 7) підвищення кваліфікації;
- 8) різноманітності праці;
- 9) організації праці тощо [5].

Доцільно також зазначити, що Н.Базалійська та А.Гук стверджують, що основними шляхами оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі є:

- 1) формування єдності і узгодженості стосовно до норм, прийнятих в організації;
- 2) створення таких умов у рамках організації, які забезпечили б можливість актуалізації ціннісних орієнтацій особистості в процесі роботи;
- 3) зростання почуття впевненості членів колективу у власних силах і здібностях;
- 4) розвиток умінь цілеспрямованого впливу на мотиваційну сферу підлеглих;
- 5) проголошення принципу рівних можливостей, справедливого розподілу нагороджень, створення обставин, що стимулюють дискусію, обмін знаннями, досвідом;
- 6) гнучкість у здійсненні контролю, надання певної автономності в процесі вирішення виробничих завдань;

7) використання процесів наслідування, імітації, моделювання тощо [1, 2].

У наукових працях В.Сич відзначається, що визначення рівня соціально-психологічного клімату в колективі доцільно здійснювати виходячи із орієнтації працівників на «працю» або на «відносини» на основі реального та ідеального бачення. Що стосується чинників, що зумовлюють задоволеність працівників від виконаної роботи, то основними серед них є:

- 1) вдалий вибір працівником фаху;
- 2) цікавість роботи;
- 3) успішність роботи;
- 4) система стимулювання;
- 5) стиль керівництва тощо [6].

Д.Михайленко доводить, що основна роль керівника у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату в колективі – правильно організувати роботу і мінімізувати рівень конфліктності у колективі через вольові якості, що виявляються у вимогливості, відповідальності, самостійності у прийнятті остаточного рішення, непримиренності до всього, що шкодить справі.

Висновки. Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника.

Література

1. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Н. П. Базалійська, А. В. Гук // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. - 2016. - Т. 21, Вип. 2. - С. 56-60.
2. Базалійська Н.П., Гук А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вістник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Т.21. вип. 2. 2016 р.
3. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі / І.М. Матійків // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 434–443.
4. Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Д.Г. Михайленко ; Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. – Харків, 2011. – 22 с.
5. Романов А.Д. Соціально-психологічні домінанти в управлінні персоналом підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / А.Д. Романов ; Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. – Харків, 2016. – 19 с.

6. Сич Т. Стан соціально-психологічного клімату в колективі / Сич Тетяна // Матеріали VIII Регіональної науково-практичної Інтернет-конференції молодих вчених та студентів «Маркетингові технології підприємств в сучасному науково-технічному середовищі», 20 грудня 2017 року. — Т. : ТНТУ, 2017. — С. 95–96.
7. Хоронжий А. Г. Соціальне управління: навчальний посібник / А.Г. Хоронжий. – Львів: Магнолія 2006. - 2010. – 290 с.
8. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р.Х. Шакуров. - Москва: Просвещение, 1990. - 208 с.

О. Нечипорук,
здобувач ступеня вищої освіти «магістр»
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського,
наук. керівник – доцент М.Вацьо

ВПЛИВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА НА СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ СТАРШИХ ДОШКІЛЬНИКІВ

Постановка проблеми. Обов'язковий елемент духовного багатства особистості - здатність сприймати й перетворювати дійсність за законами краси. Неможливий різнобічний гармонійний розвиток без естетичної вихованості, сформованості естетичних смаків, почуттів, художніх здібностей. Тому дуже важливо відтоді, як людина починає сприймати навколишній світ, відкрити для неї всі прояви прекрасного, навчити бачити, відчувати й розуміти красу.

Старший дошкільний вік - сінзетивний період для формування музичних здібностей. В цей віковий період збагачується емоційно-чуттєва сфера дитини, розвивається сприймання й розуміння прекрасного в мистецтві, природі, взаєминах людей, формується її естетичне ставлення до життя. Естетичне виховання набуває особливого ціннісного змісту у педагогічному процесі закладу дошкільної освіти. Завдання вихователів – використовувати якомога більше засобів для формування художньо-естетичної компетентності старших дошкільників.

Аналіз попередніх досліджень. Наукові праці А. Богуш, І. Большакової, І. Казмерчук, Ю. Клокової, С. Костюк, Н. Лисенко, С. Матвієнко, Т. Пагути, М. Федорової, А. Шевчук присвячені проблемі естетичного виховання, удосконалення його змісту, а також пошуку педагогічних технологій, цілеспрямованих на формування художньо-естетичної компетентності дітей дошкільного віку. Усі вони розглядають естетичне виховання дошкільників як системну діяльність, спрямовану на розвиток умінь сприймати й оцінювати