

УДК 159.9:316.6

Кличковський С. О.

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ НАВИЧОК МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В КОНТЕКСТІ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ГРУПИ

Кличковський С. О. Програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії в контексті покращення соціально-психологічного клімату групи. Статтю присвячено висвітленню результатів апробації програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії в контексті покращення соціально-психологічного клімату групи.

У статті показано загальну програму поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві. Продемонстровано другий рівень даної програми, а саме групова робота з використанням тренінгових технологій задля розв'язання тих чи інших психологічних проблем, які можуть існувати у групі.

Завдяки програмі тренінгу відбулись значущі зміни у таких показниках: психологічна атмосфера, групова мотивація на досягнення успіху, колективізм, згуртованість, відкритість, намагання зберегти цілісність групи, завуальована жорстокість, відкрита жорстокість, негативізм, бурчання, негативний досвід спілкування, впевненість у собі, поступливість, добросердя, чуйність, мотив прагнення до людей, мотив бути відкинутим. Отримані дані свідчать про позитивну динаміку в розвитку міжособистісної взаємодії членів групи та поліпшення соціально-психологічного клімату у групі загалом.

Ключові слова: міжособистісна взаємодія, соціально-психологічний клімат, тренінг, група, позитивний вплив, розвиток.

Кличковский С. А. Программа развития навыков межличностного взаимодействия в контексте улучшения социально-психологического климата группы. Статья посвящена представлению результатов апробации программы развития навыков межличностного взаимодействия в контексте улучшения социально-психологического климата группы.

В статье показана общая программа улучшения социально-психологического климата на предприятии. Продемонстрирован второй уровень данной программы, а именно групповая работа с использованием тренинговых технологий для решения тех или иных психологических проблем, которые могут существовать в группе.

Благодаря программе тренинга состоялись важные изменения в таких показателях: психологическая атмосфера, групповая мотивация на достижение успеха, коллективизм, сплоченность, открытость, стремление сохранить целостность группы, завуалированная жестокость, открытая жестокость, негативизм, бурчание, негативный опыт общения, уверенность в себе, уступчивость, добросердечие, отзывчивость, мотив стремления к людям, мотив быть отвергнутым. Полученные данные свидетельствуют о положительной динамике в развитии межличностного взаимодействия членов группы и улучшения социально-психологического климата в группе в целом.

Ключевые слова: межличностное взаимодействие, социально-психологический климат, тренинг, группа, положительное влияние, развитие.

Постановка проблеми. Через нинішні негативні тенденції в економіці країни існують труднощі у роботі з персоналом на багатьох підприємствах. Ослаблений взаємозв'язок професійної та особистісної складової створює деструктивні бар'єри у роботі працівників, унаслідок чого погіршуються міжособистісні взаємовідносини між членами групи і, як наслідок, погіршується рівень соціально-психологічного клімату у групі в цілому. Тому створення програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії повинно якісно вплинути не тільки на соціально-психологічний клімат групи, а й покращити загальну ситуацію на підприємстві.

Саме тому створення тренінгових програм, які б покращували соціально-психологічний клімат на підприємстві, є актуальною проблемою досліджень соціальних психологів. Оскільки саме сприятливий соціально-психологічний клімат суттєво впливає як на ефективність діяльності підприємства, так і на подолання підприємством кризового періоду загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У своєму дослідженні ми спирались на теоретичні надбання М. М. Обозова [15] та Б. Д. Паригіна [17]. Ці вчені визначали соціально-психологічний клімат як стиль взаємостосунків у колективі, внаслідок якого будується певна система міжособистісних взаємин, яка впливає на загальний настрій всього колективу та на психологічний стан кожного члена групи [15; 17].

Варто також згадати праці Ю. П. Платонова, у яких він розглядав соціально-психологічний клімат як психологічне явище. Згідно з цим підходом, соціально-психологічний клімат визначено як психологічний стан колективного свідомого. Особливість цього підходу полягала у сприйнятті соціально-психологічного клімату як віддзеркалення у свідомості певного комплексу процесів. Ці процеси пов'язані зі взаєминами у колективі, побутовими умовами праці та заходами, що спрямовані на підвищення ефективності роботи колективу [17].

Дослідженню соціально-психологічного клімату професійних груп присвячені праці вітчизняних науковців В. П. Казміренко [8], Л. М. Карамушки [10], Г. В. Ложкіна [19], Л. Е. Орбан-Лембрик [16] та ін. Серед західних дослідників проблематикою міжособистісних взаємовідносин та соціально-психологічного клімату займались М. Амстронг [2], І. Ансофф [1], Е. Берн [3], Г. Даулінг [20] та ін.

На сьогодні з'являються праці, які пов'язані з вивченням соціально-психологічного клімату специфічних професійних груп (поліцейських, театральних, педагогічних, медичних колективів). Серед дослідників у цьому напрямку можна відзначити праці О. В. Волошиної [7], О. І. Жданова [6],

А. С. Калашнікової [9], О. О. Мітїчкіної [14], О. С. Міхайлова [13], Ю. П. Скиданенко [21], Н. І. Шетелі [23], О. Л. Шопші [24].

Мета статті: розробка та апробація програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії в контексті покращення соціально-психологічного клімату групи.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Програма поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві має складатися з трьох взаємопов'язаних рівнів. Перший рівень передбачає індивідуальну роботу з працівниками (консультування, психотерапія, коучінг тощо). Другий рівень представляє собою групову роботу, а саме використання тренінгових технологій задля розв'язання тих чи інших психологічних проблем, які можуть існувати у групі. Третій рівень – загальний, він полягає у всеохоплюючому інформуванні працівників підприємства, розробці загальних норм та правил, наданні рекомендацій менеджменту щодо роботи з персоналом у кризовий період. Залежно від завдань може окремо використовуватись кожен з цих рівнів, однак задля якісного цілеспрямованого впливу на показники соціально-психологічного клімату повинна здійснюватись вся програма.

Відповідно до концепцій багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, соціально-психологічний клімат складається як з внутрішніх детермінант, так із зовнішніх [12]. До внутрішніх чинників належать індивідуально-психологічні характеристики членів групи, до зовнішніх – сукупність економічних, політичних та соціальних факторів, що впливають як на розвиток підприємства в цілому, так конкретно на кожного члена даної організації. Тому ефективно працювати з внутрішніми детермінантами ми можемо на першому (особистісному рівні) та другому (груповому) рівні. Із зовнішніми детермінантами потрібно працювати на третьому рівні.

Розробляючи програму поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві, ми повинні звертати увагу на велику кількість змінних. До таких змінних належать: рівень освіченості працівників, їх індивідуально-особистісні характеристики (вік, стать, активність, психотипи), соціальний статус (керівництво підприємства, працівники цехів) і т.д.

Розроблена нами програма поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві у кризовий період передбачає:

1. Індивідуальне консультування працівників підприємства, допомога у розв'язанні їх побутових проблем;
2. Створення та вдосконалення навичок неконфліктного спілкування, покращення міжособистісної взаємодії;
3. Організація взаємодії всіх членів груп, нівелювання розірваності керівництва та працівників підприємства;
4. Розробка методичних рекомендацій для менеджменту підприємства направлених на покращення соціально-психологічного клімату.

Програма покращення соціально-психологічного клімату має взаємопов'язані напрямки, кожен з яких вирішує своє конкретне завдання, яке визначається загальною метою програми – оптимізація психологічної атмосфери в групах і, як наслідок, покращення соціально-психологічного клімату на підприємстві.

Виходячи з нашого завдання, основний зміст якого полягав у покращенні міжособистісної взаємодії членів групи один з одним і, як наслідок, поліпшенні соціально-психологічного клімату на підприємстві в цілому, нами була обрана саме робота на другому рівні – з використанням тренінгових технологій задля покращення так званих *soft skills* у працівників цього підприємства.

У рамках розробленої програми нами було проведено тренінгові заняття з групою з 10 осіб з відділу бухгалтерія. За тривалістю тренінг був розрахований на шість годин. У групі було 10 учасників. Місцем проведення був вибраний актовий зал підприємства. Робота у групі полягала у розвитку навичок спілкування, поліпшення міжособистісної взаємодії членів цих груп. Також серед завдань групи були: підвищення настрою, розвиток вміння адекватно виражати свої почуття та емоції, розпізнавати їх у інших людей, формування навичок активного слухання та асертивної моделі поведінки. План роботи у групі складався з трьох змістовних блоків, які передбачали роботу над значущими особистісними характеристиками членів групи.

Перший блок тривав півтори години та був направлений на розвиток навичок спілкування. У ньому оцінювались комунікативні навички членів групи. Демонструвались особливості вербального та невербального спілкування. Робився акцент на вмінні аналізувати прояви інших учасників взаємодії. Була продемонстрована техніка активного слухання і проводились вправи на закріплення її у робочі процеси.

У другому блоці (одна тренінгова година) на меті була робота з емоціями та настроями членів групи. Учасниками тренінгу було пропрацьовано вправи, направлені на розуміння власних емоцій «тут і зараз», розуміння емоційного стану інших осіб. В цьому блоці був зроблений також акцент на негативному впливі афективних станів на якість міжособистісної взаємодії.

Третій блок тривав одну годину та передбачав роботу з негативізмом, з деструктивними установками міжособистісного спілкування, з негативним попереднім досвідом спілкування членів групи. Учасники тренінгу робили вправи, направлені на подолання бар'єрів спілкування, які негативно впливали на спілкування з іншими членами групи. Розглядалися різні алгоритми вирішення конфліктних ситуацій у групі.

Четвертий блок тривав півтори години та розкривав такі теми, як: саморозвиток, самовизнання, прийняття себе та інших осіб, підтримка членів групи. У даному блоці робився акцент на якостях кожного члена групи та на їх підтримці один одного. Вправи були направлені на допомогу учасникам тренінгу краще зрозуміти один одного, створення та укорінення спільних цінностей. Кожен член групи мав можливість розкритися, розповісти про свою позицію щодо формату подальшої взаємодії у групі. Четвертий блок закінчувався загальним обговоренням та створенням правил та норм взаємодії в групі задля подальшої ефективної комунікації між членами цієї групи.

Перша частина блоку включала знайомство тренера з членами групи, формування уявлень про подальшу роботу та тренінг в цілому. Зміст полягав у встановленні правил та методів роботи під час тренінгу, а також емоційному об'єднанні учасників групи. Основна частина була направлена на покращення навичок спілкування (комунікації) між членами групи.

Змістовна частина першого блоку розпочиналась з міні-лекції про особливості суплікування, форм вербального та невербального спілкування. Наступною була вправа «Самопрезентація», яка слугувала для виявлення уявлень учасників групи про себе, формування установки про значущість своєї особистості та створення умов для саморозкриття, а також демонстрації навичок спілкування учасників тренінгу. Вправа «Фотографія» була направлена на активну демонстрацію перцептивної сторони спілкування. Учасники в першій частині вправи повинні були описувати психологічні портрети осіб, аналізуючи надані фотокартки, гадаючи, яку він має професію. Другий етап вправи полягав в тому, що, окрім демонстрації фото, тренер дав установку щодо діяльності людини і просив потім описати її психологічний портрет, демонструючи таким чином вплив установок на сприйняття образу людини.

Третьою була вправа «Всі ми унікальні», основна мета якої була направлена на навчання навичок соціальної перцепції. Учасники тренінгу повинні були поділитись на пари і описати риси обличчя один одного, не дивлячись на партнера, після цього потрібно було назвати головну особливість зовнішності партнера. Вправа «Розмова через скло», яка, окрім закріплення навичок аналізування невербальної комунікації, також додатково створює позитивну атмосферу у групі. Вона полягала у тому, що одному з двох учасників тренінгу пропонували тему, і він за допомогою жестів, не використовуючи звуки, повинен чітко передати отриману інформацію. Останньою вправою у цьому блоці була вправа «Лего». Вона була направлена на набуття навички ефективної передачі інформації, не використовуючи зворотний зв'язок між партнерами по взаємодії. Після цього відбувалось обговорення проблематики активного слухання, учасникам демонструвались основні прийоми та техніки активного слухання.

Другий блок стосувався емоційного стану учасників тренінгу, їхнього вміння аналізувати власні почуття та почуття інших людей. Блок починався з міні-лекції про природу наших емоцій, їх перебіг та особливості. Після цього учасникам тренінгу були запропоновані наступні вправи. Перша вправа «Групова мандала», її основна мета – розвиток почуття єдності в процесі групової взаємодії. Також вона сприяє вербалізації емоційного й фізичного стану членів групи. Наступною була вправа «Почуття». Учасникам тренінгу необхідно було написати по одній емоції на аркуші паперу, після цього картки перемішувалися, і членам групи потрібно за допомогою міміки або пантоміміки відобразити зазначену на картці емоцію. Після цього відбувається обговорення, які саме почуття краще зображувати, чому виникали проблеми у зображенні тих чи інших емоцій. Третьою була вправа «Передача почуттів». Її суть полягала в тому, що учасники групи стають один за одним. Перший учасник передає наступному певну емоцію на своєму обличчі, після цього людина, яка її побачила, повинна продемонструвати її наступній людині і так далі. Вправа закінчується, коли загадана емоція повертається до першого учасника. Після цього відбувається обговорення, чи правильно була передана емоція. Дана вправа направлена на розуміння емоцій інших людей та на контролювання власного емоційного стану. Після даних вправ відбувався шерінг та рефлексія, у ході яких учасники тренінгу обговорили, які емоції, почуття та труднощі у них найчастіше виникають під час спілкування у групі, також згадали, які емоції та почуття з'являлися протягом минулого конфліктного спілкування на підприємстві. Вони навчилися ідентифікувати переживання інших людей, не забуваючи про свої власні, та управляти своїми емоціями.

Під час обговорення учасники наголошували на тому, що дуже часто під час спілкування у ході конфліктних ситуацій на підприємстві виникають сильні, амбівалентні емоції та почуття, наприклад, співчуття, жалість, агресія та роздратування, що заважають зрозуміти суть розмови, зникає бажання спілкуватися з такою людиною, іноді під час розмови перестаєш розуміти за цим почуттям те, що відчуваєш сам насправді. Далі учасники поділились на групи по кілька осіб, завданням було згадати негативну ситуацію взаємодії на підприємстві, яка супроводжувалася глибокими емоційними переживаннями, яку б могли розповісти в групі. Під час обговорення учасники виходили на рефлексію у загальному колі.

Основною метою роботи у третьому блоці тренінгу було з'ясувати, які саме бар'єри спілкування притаманні членам групи, яким чином потрібно справлятися з негативізмом та іншими деструктивними установками міжособистісної взаємодії. Блок, як і попередні, розпочинався з міні-лекції, направленої на поступове включення групи у роботу після обідньої перерви та оновлення знань про негативну дію комунікативних бар'єрів й негативного попереднього досвіду спілкування. Перша вправа «Я вдома, я на роботі» була направлена на розділення моделей поведінки учасників тренінгу залежно від ситуацій (професійна взаємодія, побутова діяльність). Дана вправа дозволяє поглянути учасникам тренінгу на їх

взаємозв'язки у професійній сфері та у побутовій, проаналізувати, чи існують перехрещення, протиріччя, поєднання, схожості між ними. Наступна вправа – «Довіра», допомагає членам групи подолати негативний досвід попередньої взаємодії з людьми. Оскільки саме наявність попереднього негативного досвіду спілкування та взаємодії в подальшому створює додаткові бар'єри у взаємодії з іншими членами групи. Учасники тренінгу діляться на дві команди, кожному члену команди потрібно упасти на руки своїх колег. Завдання останніх втримати людину, яка падає. Після того, як всі спробували, починається обговорення результатів вправи. Останньою вправою цього блоку була вправа «Дорога мого життя». Мета цієї вправи – здійснити аналіз та самоаналіз власних відчуттів, емоцій та почуттів. Кожному члену групи необхідно пропрацювати рефлексію свого життєвого досвіду. Усі учасники групи створюють коло. По черзі зображають через пантоміму шлях свого життя, відображаючи ті почуття, які вони відчували на тому чи іншому моменті життя. У зворотному зв'язку члени кола вербалізують почуття, які зображав протагоніст, та аналізують власні відчуття. Після цього протагоніст рефлексує зміст вкладений у пантоміму. У кінці вправи відбувається загальна рефлексія і шерінг, у ході якого учасники тренінгу повинні відповісти на такі питання, як: чи мали можливість відчути протагоніста, що відчували при цьому, чи були схожі життєві шляхи, які проблеми були у сприйнятті інших.

Четвертий блок був направлений на формування установки про значущість своєї особистості й підготовку умов для її саморозкриття; набуття навичок рефлексії власного Я та дослідження «Я-концепції». Перша вправа «Мої добрі справи» була направлена на сконцентрування уваги учасників групи на тому, що життя людини складається з елементарних добрих справ. Метою вправи є зміцнення установки на добрі справи, розвиток уважності, чуйності, доброго (позитивного) ставлення до оточуючих.

Друга вправа «Виміри власного «Я» допомогла учасникам здійснити рефлексію власного «Я», розвинути самоідентифікацію та розширити виміри «Я». За допомогою третьої вправи «Дерево життя», учасники змогли розкрити себе через створення візуальних образів, пізнати себе через «образ-дерево», розвинути власну візуалізацію та навчитись проектувати програми особистісного зростання.

Вправа «Привіт, індивідуальності!» сприяє розвитку інтересу до членів групи, вміння входження в контакт, мотивує учасників до спільної роботи, допомагає активно включитися в продуктивну роботу. Наступна вправа «Психологічний портрет товариша», допомагає проявити інтерес і рефлексію до товариша по тренінгу.

Остання цього блоку була вправа «Чарівні дзеркала», яка мала на меті формування «Я-концепції», підвищення впевненості в собі та зниження тривожності учасників.

У кінці блоку відбувалась рефлексія, метою якої було подолання бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню та самовдосконаленню, визначення власних ресурсів і фокусування на них уваги учасників тренінгу; отримання досвіду перемагати негативні переживання та «символічного знищення» страхів; зменшення емоційної напруги; виокремлення своїх головних чеснот; формування установки на значущість своєї особистості.

Як підсумок першого дня, нами було проведено повторне анкетування, за допомогою якого був здійснений аналіз, підбиті підсумки роботи групи, а також зібрано можливі корективи щодо загальної роботи групи в цілому.

Задля оцінки дієвості тренінгової програми нами було проведено емпіричне дослідження, у ході якого використовувались наступні методики: «Соціально-психологічна самооцінка колективу» (методика Р.С. Немова) [5], «Методика формування позитивної групової мотивації» (В. А. Розанова) [22], «Методика визначення психологічного клімату у організації» (М. П. Фетіскіна) [22], «Методика визначення деструктивних установок у міжособистісних взаємодіях» (В. В. Бойко), «Методика діагностики міжособистісних взаємовідносин» (Т. Лірі) [5], Опитувальник афіліації (А. Мехраб'ян) [22]. А також використано непараметричні статистичні методи обробки даних у програмі SPSS, а саме критерій Вілкоксона для двох залежних вибірок. Порівняння показників половини відділу бухгалтерії (n=10) до та після участі у тренінгові ($p \leq 0,01$ до $p \leq 0,05$) виявило зміни у таких показниках: психологічна атмосфера, групова мотивація на досягнення успіху, колективізм, згуртованість, відкритість, намагання зберегти цілісність групи, завуальована жорстокість, відкрита жорстокість, негативізм, бурчання, негативний досвід спілкування, впевненість у собі, поступливість, добросердя, чуйність, мотив прагнення до людей, мотив бути відкинутим. Отримані дані свідчать про позитивну динаміку в розвитку міжособистісної взаємодії членів групи та поліпшення соціально-психологічного клімату у групі загалом. Для перевірки ефективності програми порівняно результати у контрольній та експериментальній групах до та після роботи. Після обрахунку даних нами отримані наступні значущі результати, представлені у *табл. 1*.

Крім об'єктивно отриманих даних, констатовано суб'єктивне підтвердження впливу тренінгу міжособистісної взаємодії. У неформальному спілкуванні з тренером учасники зазначали, що отримали нову інформацію, навички самопізнання, саморефлексії, відбулися зрушення у розв'язанні проблем у сфері міжособистісного спілкування, з'явилося нове ставлення до актуальної життєвої ситуації.

Динаміка показників у експериментальній групі

Чинники впливу на соціально-психологічний клімат групи	Показники до (середнє знач.)	Показники після (середнє знач.)	p-рівень знач.
психологічна атмосфера	47	64	0,001
групова мотивація на досягнення успіху	101	152	0,001
колективізм	5	7	0,002
згуртованість	3	5	0,002
відкритість	4	6	0,003
намагання зберегти цілісність групи	2	5	0,005
завуальована жорстокість	12	5	0,007
відкрита жорстокість	18	7	0,007
негативізм	5	3	0,008
бурчання	7	2	0,011
негативний досвід спілкування	11	9	0,014
впевненість у собі	3	6	0,016
поступливість	4	7	0,019
добросердя	4	5	0,019
чуйність	5	7	0,024
мотив прагнення до людей	142	177	0,026
мотив бути відкинутим	194	110	0,034

Дані таблиці свідчать про значущі позитивні зрушення у певних показниках, що попередньо були визначені нами як основні чинники впливу на соціально-психологічний клімат групи. Так, отримані дані демонструють те, що у результаті роботи у тренінговій групі в учасників тренінгу підвищилась якість міжособистісної взаємодії, вони почали краще розуміти позицію партнера по спілкуванню. Висловлювання своєї точки зору стало відбуватися з «Я-позиції», що в свою чергу зменшило кількість конфліктних ситуацій у групі. Загалом покращились показники і психологічної атмосфери, і мотивації досягненням групи успіху, також значно збільшився показник намагання зберегти цілісність групи, що свідчить про прагнення членів групи і надалі існувати у рамках створеної групи, а не видозмінювати її.

Також суттєвими змінами є зменшення показників деструктивних установок міжособистісної взаємодії, а саме: завуальована жорстокість, відкрита жорстокість, негативізм, бурчання та негативний досвід спілкування. Такі видозміни свідчать про намагання учасників тренінгу краще вибудовувати своє спілкування з партнером.

Загалом, зміни у показниках, представлених у табл. 1, підтверджують ефективність та дієвість розробленої нами програми, адже основною її метою був розвиток вмінь, які покращують міжособистісну взаємодію в групі та поліпшують стан соціально-психологічного клімату в ній.

Висновки. Загалом про позитивні результати роботи тренінгової програми свідчить те, що більшість учасників використовували набуті уміння та навички поза групою. Так, по закінченні тренінгу більшість учасників почали вживати «Я-висловлювання», зросла роль зворотного зв'язку, учасники більш коректно реагували на негативні оцінки та висловлювання, що дозволило повною мірою використовувати їхній потенціал. Також встановилися глибші взаємозв'язки, що дозволило їм ділитися своїм життєвим досвідом, проблемами, міркуваннями, поглядами на певні події та ситуації. Помітно зросла емпатія, зменшилася категоричність в оцінках себе та інших. Відбулося підвищення рефлексії щодо стратегій власної поведінки у різних ситуаціях, врахування попереднього досвіду та побудови життєвої перспективи. Працівники почали краще сприймати власну організацію, збільшилися показники їх оцінки соціально-психологічного клімату в цілому.

Перспективи подальших досліджень полягатимуть у створенні більш загальних програм покращення соціально-психологічного клімату на підприємствах, що включатимуть роботу не тільки з тренінговим компонентом, а й матимуть у своєму складі індивідуальну роботу з «проблемними» членами групи та розробку у подальшому загальних принципів, норм і правил для всього підприємства.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент / И. Ансофф – СПб. : Питер, 2009. – 344 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2009. – 848 с.
3. Берн Е. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений / Е. Берн. – К. : PSYLIB, 2004. – 314 с.
4. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Т. Ковалев, В. И. Панферов. – М. : Политиздат, 1983. – 196 с.
5. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. – СПб. : Питер, 2010. – 384 с.
6. Жданов О. И. Социально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL:http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html
7. Волошина О. Роль керівника в оптимізації позитивного соціально-психологічного клімату в колективах працівників ОВС [Електронний ресурс] / О. Волошина, Є. Гузенко // Вісник Академії управління МВС. – 2007. – № 4. – С. 30-40. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs_2007_4_4
8. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций / В. П. Казмиренко – К. : МЗУУП 1993. – 191 с.
9. Калашникова А. Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе // Психология, социология и педагогика. – 2014. – № 5 [Электронный ресурс] / А. Е. Калашникова. – Режим доступа : <http://psychology.snauka.ru/2014/05/3177>
10. Карамушка Л. М. Психология управления : навч. посібник для вузів / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003 – 421 с.
11. Кличковский С. О. Теоретико-методологичний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат» / С. О. Кличковский // Український психологічний журнал : збірник наукових праць. – 2017. – №2 (4). – С. 47–58.
12. Куницына В. Н. Межличностное общение : учебник для вузов / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша – СПб. : Питер, 2001. – 544 с.
13. Михайлов А. С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях [Электронный ресурс] / А. С. Михайлов // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – № 1 (25). – 2013. – Режим доступа : <http://scientific-notes.ru/pdf/029-036.pdf>
14. Мігічкіна О. О. Організаційна культура в умовах навчального процесу вищої школи / О. О. Мігічкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2006. – № 3 (14). – С. 172–178.
15. Обозов Н. Н. Межличностные отношения / И.Н. Обозов. – К. : Либідь, 1990. – 192 с.
16. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
17. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Б. Д. Парыгин. – Л., 1981. – 192 с.
18. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности / Ю. П. Платонов. – Л. : ЛГУ, 1990. – 181 с.
19. Психологія праці : навч. посіб. / Ложкін Г. В, Волянюк Н. Ю., Солтик О. О. ; за заг. ред. Г. В. Ложкіна. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 191 с.
20. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности / Г. Даулинг; [пер. с англ. А. В. Кузнецова]. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 366 с.
21. Скиданенко Ю. П. Удосконалення соціально-психологічного клімату в малій групі на основі соціометричного дослідження / Ю. П. Скиданенко, М. В. Шкурко // Вісн. Сум. держ. ун-ту. Сер. Економіка. – 2012. – № 2. – С. 76–83.
22. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
23. Шетеля Н. І. Зв'язок параметрів міжособистісних стосунків з соціально-психологічним кліматом у педагогічному колективі коледжу мистецтв / Н. І. Шетеля // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2012. – Вип. 17. – С. 147–155.
24. Шопша О. Л. Змістові аспекти конативного компонента соціально-психологічного клімату колективу театру / О. Л. Шопша // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки. – 2014. – Вип. 45. – С. 106–112.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ansoff I. Strategicheskij menedzhment / I. Ansoff – SPb. : Piter, 2009. – 344 s.
2. Armstrong M. Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami / M. Armstrong. – SPb. : Piter, 2009. – 848 s.
3. Bern E. Iгры, v kotorye igrajut ljudi. Psihologija chelovecheskih vzaimootnoshenij / E. Bern. – K. : PSYLIB, 2004. – 314 s.
4. Bojko V. V. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' / V. V. Bojko, A. T. Kovalev, V. I. Panferov. – M. : Politizdat, 1983. – 196 s.
5. Burlachuk L. F. Psihodiagnostika : uchebnik dlja vuzov / L. F. Burlachuk. – SPb. : Piter, 2010. – 384 s.
6. Zhdanov O. I. Social'no-psihologicheskij klimat v kollektive [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : URL:http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html
7. Voloshyna O. Rol kerivnyka v optymizatsii pozytyvnoho sotsialno-psykholohichnoho klimatu v kolektyvakh pratsivnykiv OVS [Elektronnyj resurs] / O. Voloshyna, Ye. Huzenko // Visnyk Akademii upravlinnia MVS. – 2007. – № 4. – S. 30-40. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs_2007_4_4
8. Kazmirenko V. P. Social'naja psihologija organizacij / V. P. Kazmirenko – K. : MZUUP 1993. – 191 s.
9. Kalashnikova A. E. Social'no-psihologicheskij klimat v trudovom kollektive // Psihologija, sociologija i pedagogika. – 2014. – № 5 [Jelektronnyj resurs] / A. E. Kalashnikova. – Rezhim dostupu : <http://psychology.snauka.ru/2014/05/3177>
10. Karamushka L. M. Psykholohiia upravlinnia : navch. posibnyk dlja vuziv / L. M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003 – 421 s.
11. Klychkovskiy S. O. Teoretyko-metodolohichni analiz poniattia «sotsialno-psykholohichni klimat» / S. O. Klychkovskiy // Ukrainskij psykholohichni zhurnal : zbirnyk naukovykh prats. – 2017. – №2 (4). – S. 47–58.
12. Kunicyna V. N. Mezhlchnostnoe obshhenie : uchebnik dlja vuzov / V. N. Kunicyna, N. V. Kazarinova, V. M. Pogol'sha – SPb. : Piter, 2001. – 544 s.
13. Mihajlov A. S. Social'no-psihologicheskij klimat proizvodstvennoj organizacii v razlichnyh social'no-jekonomicheskij uslovijah [Jelektronnyj resurs] / A. S. Mihajlov // Uchenye zapiski. Jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. – № 1 (25). – 2013. – Rezhim dostupa : <http://scientific-notes.ru/pdf/029-036.pdf>

14. Mitichkina O. O. Orhanizatsiina kultura v umovakh navchalnoho protsesu vyshchoi shkoly / O. O. Mitichkina // Teoretychni i prykladni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia. – Luhansk : Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2006. – № 3 (14). – S. 172–178.
15. Obozov N. N. Mezhlchnostnye otnosheniia / I.N. Obozov. – K. : Libid', 1990. – 192 s.
16. Orban-Lembryk L. E. Psykholohiia upravlinnia : posibnyk / L. E. Orban-Lembryk. – K. : Akademvydav, 2003. – 568 s.
17. Parygin B. D. Social'no-psykhologicheskij klimat kollektiva / B. D. Parygin. – L., 1981. – 192 s.
18. Platonov Ju. P. Psihologija kollektivnoj dejatel'nosti / Ju. P. Platonov. – L. : LGU, 1990. – 181 s.
19. Psykholohiia pratsi : navch. posib. / Lozhkin H. V., Volianiuk N. Yu., Soltyk O. O. ; za zah. red. H. V. Lozhkina. – Khmelnytskyi : KhNU, 2013. – 191 s.
20. Reputacija firmy: sozdanie, upravlenie i ocenka jeffektivnosti / G. Dauling; [per. s angl. A. V. Kuznecova]. – M.: INFRA-M, 2003. – 366 s.
21. Skydanenko Yu. P. Udoshkalennia sotsialno-psykhologichnoho klimatu v malii hrupi na osnovi sotsiometrychnoho doslidzhennia / Yu. P. Skydanenko, M. V. Shkurko // Visn. Sum. derzh. un-tu. Ser. Ekonomika. – 2012. – № 2. – S. 76–83.
22. Fetiskin N. P. Social'no-psykhologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2002. – 490 s.
23. Shetelia N. I. Zviazok parametriv mizhosobystisnykh stosunkiv z sotsialno-psykhologichnym klimatom u pedahohichnomu kolektyvi koledzhu mystetstv / N. I. Shetelia // Aktualni problemy sotsiolohii, psykholohii, pedahohiky. – 2012. – Vyp. 17. – S. 147–155.
24. Shopsha O. L. Zmistovi aspekty konatyvnoho komponenta sotsialno-psykhologichnoho klimatu kolektyvu teatru / O. L. Shopsha // Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Serii 12 : Psykholohichni nauky. – 2014. – Vyp. 45. – S. 106–112.

Klychkovsky, S. O. Interpersonal interaction skills development program in the context of group socio-psychological climate improvement. The article discusses the results of testing a program of development of interpersonal interaction skills in the context of improving the socio-psychological climate in the group. The article describes a general program of improvement of socio-psychological climate at the industrial enterprise and analyzes in detail the second level of this program which focused on a group work using training technologies to address psychological problems that might exist in the group. The training program significantly improved the group's psychological atmosphere, group members' motivation for success, collectivism, cohesion, openness, self-confidence, tolerance, kindness, sensitivity, desire to preserve the integrity of the group, and decreased the group members' covert cruelty, open brutality, negativism, rumbling, and fear of being rejected. The obtained findings testify to the positive dynamics in the development of interpersonal interactions of group members and the improvement of socio-psychological climate in the group as a whole.

Key words: interpersonal interaction, socio-psychological climate, training, group, positive influence, development

Відомості про автора

Кличковський Сергій Олексійович, аспірант кафедри соціальної психології факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Klychkovsky, Serhiy Olexiiovich, PhD student, Dept. of Social Psychology, Faculty of Psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine.

E-mail: klychkovsky@gmail.com

УДК 159.922.8:159.923.2

Костіна Т. О.

ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ ОСОБИСТОСТІ: ЖІНОЧІ СЦЕНАРІЇ

Костіна Т. О. Гендерна складова життєвого сценарію особистості: жіночі сценарії. Стаття присвячена висвітленню питання гендерної складової життєвого сценарію особистості. В роботі визначено підходи до класифікації типів сценаріїв у межах теорії транзакційного аналізу. Надана класифікація та умови формування «жіночих» сценаріїв, що визначені в теорії транзакційного аналізу (дослідження Ходжі Вікофф).

Визначено гендерні стереотипи, що підсилюють формування та розгортання сценарію життя особистості (на прикладі жіночих сценаріїв). Проаналізовано вплив соціальних очікувань на формування життєвого сценарію людини залежно від її статевої приналежності.

Ключові слова: гендер, гендерні стереотипи, життєвий сценарій, жіночий життєвий сценарій, соціальні очікування, теорія транзакційного аналізу.

Костина Т. А. Гендерная составляющая жизненного сценария личности: женские сценарии. Статья посвящена вопросу гендерной составляющей жизненного сценария личности. В работе определены подходы к классификации типов сценариев в рамках теории транзакционного анализа. Предоставлена классификация и условия формирования «женских» сценариев, которые определены в теории транзакционного анализа (исследование Ходжи Викофф).

Определены гендерные стереотипы, которые усиливают формирование и развертывание сценария жизни личности (на примере женских сценариев). Проанализировано влияние социальных ожиданий на формирование жизненного сценария человека в зависимости от его половой принадлежности.

Ключевые слова: гендер, гендерные стереотипы, жизненный сценарий, женский жизненный сценарий, социальные ожидания, теория транзакционного анализа.