МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Діяльність психолога з формування позитивного клімату в колективі

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
ПСМз-22-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **Литвиненко Д. В.**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник _____ **Сова М.О.,**
підпис наукового керівника д. пед.н., професор

Гарант освітньо-
професійної програми _____ **Нежинська О.О.,**
підпис керівника ОПП к.психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та соціології
протокол від «1» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри _____ **Пєтухова І. О.,**
к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 21 25.01.24

(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 22.11.2023

(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 62 09.02.2024

(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: С.І. Корсун

(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: О.О. Нежинська

Л.В. Романюк

М.Ю. Заушнікова

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри
психології, педагогіки та
суспільних дисциплін
_____І. О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Литвиненка Дмитра Валерійовича

Тема кваліфікаційної роботи: **Діяльність психолога з формування позитивного клімату в колективі**

Затверджена наказом ректора від 17.11.2022 № 1216

Термін подачі закінченої роботи: 10.01.2024

Цільова установка полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до дослідження проблеми діяльності психолога з формування позитивного клімату в колективі. Здійснюється короткий огляд низки теоретико-практичних підходів присвячених проблемі з формування позитивного клімату в колективі. Зокрема, розглянемо низку факторів які впливають на настрій кожного індивида, причини, які формують відносини між працівниками та інші підходи, що дозволяють виокремити чільне місце діяльності психолога з формування позитивного клімату в колективі. У такому ключі особливої актуальності набуває індивідуальний настрій кожного учасника – як мотив зі створення позитивного настрою серед працівників.

Мета роботи вивчення, аналіз, та систематизація діяльності психолога з формування позитивного психологічного клімату в колективі.

Об'єктом дослідження є індивіди які формують позитивний клімат.

Предметом дослідження є формування та досягнення настрою колективу.

База дослідження виступає ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс".

1. Вихідні дані до роботи результати психодіагностичного дослідження, тренінгова програма.
2. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиць, 23 рисунків, 0 додатків.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	30.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
6.	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
7.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	16.11.2023	16.11.2023
8.	Попередній захист роботи	22.11.2023	22.11.2023
9.	Отримання відгуку з підприємства (зовнішньої рецензії)	20.12.2023	20.12.2023
0.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	15.01.2024	15.01.2024
1.	Захист роботи	31.01.2024	31.01.2024

4. Дата видачі завдання «19» грудня 2022 р.

5. Керівник кваліфікаційної роботи СОВА М.О.

6. Гарант освітньо-професійної програми О.О. Нежинська
СОВА М.О.

7. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ Д. В. Литвиненко

АНОТАЦІЯ

"Діяльність психолога з формування позитивного клімату в колективі"

Метою роботи є вивчення, аналіз, та систематизація діяльності психолога з формування позитивного психологічного клімату в колективі, а також розробка рекомендацій для оптимізації цього процесу.

Завдання дослідження - аналіз сучасного стану психологічного клімату в організаціях: Визначення основних характеристик та проблем сучасного психологічного клімату в організаціях.

Предметом дослідження є формування та досягнення настрою колективу.

Об’єктом дослідження є індивіди які формують позитивний клімат.

База дослідження виступає ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс".

За результатами дослідження сформульовані висновки щодо ключових аспектів роботи психолога для формування позитивного настрою в колективі та розроблені рекомендації та інструменти управління.

Одержані результати можуть бути використані для підвищення настрою серед працівників, як в різних сферах діяльності, так і на різних рівнях управління.

Кваліфікаційна робота містить 112 сторінок, 23 рисунків,4 таблиць, список використаних джерел з 53 найменувань, 0 додатків.

Ключові слова: позитивний клімат, робочі умови, тренінг, формування позитивного клімату, ефективність працівників.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2023

Рік захисту роботи: 2024

ANNOTATION

"Activities of a psychologist to create a positive climate in the team"

The purpose of the work is the study, analysis, and systematization of the psychologist's activities in the formation of a positive psychological climate in the team, as well as the development of recommendations for optimizing this process.

Research task - analysis of the current state of the psychological climate in organizations: Determination of the main characteristics and problems of the current psychological climate in organizations.

The subject of the study is the formation and achievement of the mood of the team.

The object of research is individuals who form a positive climate.

The research is based on "AQUAFLEX-Plus".

Based on the results of the research, conclusions were formulated regarding the key aspects of the psychologist's work for the formation of a positive mood in the team, and recommendations and management tools were developed.

The obtained results can be used to improve the mood among employees, both in different fields of activity and at different levels of management.

The thesis includes 112 pages, 23 figures, 4 tables, a list of used sources with 53 items, 0 appendices.

Keywords: positive climate, working conditions, training, formation of a positive climate, employee efficiency.

Thess completion year: 2023

Defense year: 2024

ЗМІСТ

ВСТУП..... 6

Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЛІ ПСИХОЛОГА В КОЛЕКТИВІ 11

1.1 Позитивний клімат в колективі: поняття та складові 11

1.2 Роль психолога в формуванні позитивного клімату 18

1.3 Взаємодія та комунікація в колективі: психологічний аналіз та стратегії підтримки..... 26

РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження міжособистісної взаємодії працівників з психологом та факторів, які сприяють створенню позитивного клімату в колективі 33

2.1 Емпіричне дослідження умов та особистого ставлення і комунікації з оточуючими працівниками задля формування сприятливого середовища в колективі..... 33

2.2 Аналіз результатів дослідження..... 37

Розділ 3. Психологічні методики з формування позитивного клімату в колективі..... 76

3.1. Тренінгова програма з формування психологом позитивного клімату в колективі 76

3.2 Психологічний тренінг формування мотиваційної готовності працівників крізь призму підвищення згуртованості колективу..... 87

Висновок 105

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 110

ВСТУП

Актуальність теми " базується на сучасних викликах та тенденціях у сфері організаційної психології та управління персоналом. За останні роки стало очевидним, що позитивний колективний клімат має вирішальне значення для успішності та продуктивності роботи команді. На сучасних підприємствах та в організаціях спостерігається ріст уваги до психологічного клімату в колективі як фактора, що впливає на ефективність працівників та їх задоволеність роботою. Умови сучасного бізнесу, швидкі технологічні зміни, та висока конкуренція вимагають від підприємств формування сприятливого психосоціального середовища. Діяльність психолога стає ключовою для забезпечення гармонійних міжособистісних відносин, підтримання моралі та мотивації працівників, а також зменшення конфліктів та стресових ситуацій. Зростаюча увага до психосоціального клімату у великих корпораціях, малих підприємствах та організаціях говорить про те, що ця тема є актуальною для різноманітних сфер діяльності. Розробка та впровадження ефективних стратегій, спрямованих на формування позитивного клімату в колективі, може призвести до покращення робочого середовища, збільшення виробничої продуктивності та підвищення задоволеності працівників своєю роботою. Отже, дослідження актуальної теми "Діяльність Психолога з формування позитивного клімату в колективі" є важливим в контексті сучасних викликів у галузі управління та організаційної психології.

Об’єктом дослідження є процес формування позитивного психологічного клімату в колективі під впливом діяльності психолога. Цей процес виникає внаслідок взаємодії між учасниками колективу та психологом і визначається рядом факторів, таких як комунікація, лідерство, мотивація, психологічна безпека, співпраця та взаєморозуміння. Основними аспектами об’єкта дослідження є:

- Процес взаємодії. Вивчення динаміки та характеру взаємодії між психологом та учасниками колективу. Аналіз впливу психолога на взаємовідносини в колективі.
- Формування позитивного клімату. Розкриття чинників, що впливають на створення позитивного психологічного середовища. Визначення взаємозв’язку між діяльністю психолога та загальним психологічним кліматом в колективі.
- Фактори впливу. Аналіз ключових факторів, що визначають ефективність діяльності психолога. Вивчення ролі лідерства, комунікації, мотивації та співпраці в контексті формування позитивного клімату.
- Психологічна безпека. Оцінка впливу діяльності психолога на психологічну безпеку учасників колективу. Аналіз психологічних аспектів конфліктів та їх вирішення.

Об’єкт дослідження становить складну взаємодію між людьми в колективі та психологом як спеціалістом, що спрямована на створення позитивного психологічного клімату та сприяння загальному благополуччю колективу.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, методичних та практичних аспектів, пов'язаних з діяльністю психолога з формування позитивного клімату в колективі. Дослідження спрямоване на розкриття та розуміння ключових елементів та взаємодії в процесі створення психологічно сприятливого середовища в колективі. Теоретичні аспекти дослідження включають аналіз сучасних теорій та концепцій, пов'язаних із формуванням позитивного клімату в організаційному середовищі та розгляд психологічних моделей взаємодії та впливу психолога на колектив. Методичні аспекти охоплюють розробку та апробацію методик та інструментів для оцінки психологічного клімату в колективі, а також визначення ефективних методів впливу психолога на позитивні зміни в організаційному

середовищі. Практичні аспекти включають аналіз практичних випадків успішної діяльності психолога щодо створення позитивного клімату в різних колективах, а також розробку та впровадження практичних рекомендацій для психологів, спрямованих на поліпшення психологічного клімату в колективі. Загальний зв'язок об'єкта та предмета дослідження полягає в тому, що об’єкт дослідження - це процес формування позитивного психологічного клімату в колективі, а предмет - це теоретичні, методичні та практичні аспекти, які охоплюють цей процес, конкретизуючи ключові аспекти для дослідження.

Метою роботи є вивчення, аналіз, та систематизація діяльності психолога з формування позитивного психологічного клімату в колективі, а також розробка рекомендацій для оптимізації цього процесу.

Завдання дослідження:

- Аналіз сучасного стану психологічного клімату в організаціях: Визначення основних характеристик та проблем сучасного психологічного клімату в організаціях.
- Оцінка ефективності діяльності психолога в формуванні позитивного клімату: Розгляд методів та підходів, які використовують психологи для покращення психологічного клімату та оцінка їх ефективності.
- Аналіз взаємодії учасників колективу: Вивчення взаємодії між учасниками колективу та визначення факторів, що впливають на формування позитивного взаємовідношення.
- Визначення ролі психолога в психосоціальній адаптації: Дослідження впливу психологічного клімату на процес психосоціальної адаптації працівників в колективі.
- Оптимізація умов для психічного комфорту: Розробка рекомендацій для психолога щодо створення умов для психічного комфорту та підвищення загального самопочуття учасників колективу.

- Формулювання практичних рекомендацій: Вивчення практичного досвіду та розробка конкретних практичних рекомендацій для психологів щодо ефективного формування позитивного психологічного клімату в колективі.

Мета та завдання роботи спрямовані на глибоке вивчення та систематизацію психологічних аспектів формування позитивного клімату в колективі, а також на розробку конкретних рекомендацій для практичного впровадження отриманих результатів.

Гіпотеза роботи ґрунтується на припущенні, що активна діяльність психолога спрямована на формування позитивного психологічного клімату в колективі та може суттєво покращити взаємовідносини між учасниками колективу, сприяючи психосоціальній адаптації та створюючи умови для ефективної співпраці.

Методи дослідження:

Аналіз літературних джерел: вивчення теоретичних основ формування позитивного психологічного клімату в колективі, аналіз підходів та методів, які використовуються в практиці.

Емпіричне дослідження: оцінка ефективності заходів, проведених психологом для формування позитивного клімату. Застосування методів анкетування та спостереження для вивчення змін у взаємодії та емоційному стані учасників колективу.

Експериментальний аналіз: дослідження впливу спеціально розробленої програми психологічного тренінгу на взаємовідносини та емоційний стан учасників колективу.

Експертне опитування: залучення експертів для оцінки ефективності застосованих методів та програм психолога у формуванні позитивного клімату в колективі.

Статистичний аналіз даних: обробка та аналіз отриманих результатів для виявлення статистично значущих змін у взаємодії та психічному стані учасників після застосування методів психолога.

Суть наукової новизни роботи полягає в тому, що дослідження внесло важливий внесок у психологію та організаційний розвиток через розробку та успішне впровадження програми активного соціально-психологічного навчання, сприяючи позитивному психологічному клімату у колективі. Робота також надає ключові висновки щодо ефективності взаємодії в колективі та пропонує корисні методичні рекомендації для практикуючих психологів та керівників.

Практична значимість. Результати даного дослідження не лише сприятимуть подальшому розвитку психологічної науки, але й матимуть конкретний практичний вплив. Впровадження розробленої програми активного соціально-психологічного навчання рекомендується для підприємств та організацій з метою покращення психологічного клімату в колективі та оптимізації міжособистісних відносин. Отримані результати також можуть бути корисними для практикуючих психологів і керівників у контексті вдосконалення психологічної діяльності в організаціях.

Базою дослідження в даній роботі буде ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс".

Структура кваліфікаційної роботи. Вступ - розкриває актуальність дослідження позитивного клімату в колективі та ролі психолога в цьому процесі. Розділ 1 - аналізує поняття та складові позитивного клімату, висвітлює роль психолога та психологічні аспекти взаємодії у колективі. Розділ 2 - обґрунтовує вибір методології, представляє інструментарій дослідження та пояснює обрані методи аналізу даних. Розділ 3 - описує розроблену програму активного соціально-психологічного навчання, її мету, структуру та методичні рекомендації.

Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЛІ ПСИХОЛОГА В КОЛЕКТИВІ

1.1 Позитивний клімат в колективі: поняття та складові

Позитивний клімат в колективі - це сприятлива та вдобрена психологічна атмосфера, яка панує серед працівників чи учасників групи. Це сукупність взаємовідносин, емоцій та загального настрою, що визначають робочий чи соціальний середовища. У позитивному кліматі панує довіра, взаємопідтримка та сприятливі умови для розвитку кожного члена колективу.

Елементи позитивного клімату включають в себе відкриту та ефективну комунікацію, дотримання справедливості та взаємного визнання, а також розвиток емоційної інтелігенції. Важливою є також можливість самореалізації та розвитку для кожного учасника колективу. Позитивний клімат стимулює творчість, підвищує продуктивність та сприяє задоволенню від роботи чи спільної діяльності. Він є важливим чинником для успішної роботи організації чи команди, сприяючи загальному добробуту та задоволенню її учасників. Позитивний клімат в колективі базується на ряді ключових аспектів. По-перше, відкрита та ефективна комунікація визначається взаєморозумінням, чесністю та взаємоприйняттям. Забезпечення відкритості дозволяє уникнути конфліктів та створює атмосферу взаємної довіри. Другий важливий аспект - визнання та підтримка. Коли учасники колективу відчувають, що їхні зусилля та досягнення оцінюються, це сприяє мотивації та підвищує робочий дух. Позитивний клімат включає в себе створення справедливих умов для всіх учасників, незалежно від їхнього статусу чи посади. Крім того, позитивний клімат сприяє розвитку емоційної інтелігенції, яка полягає в умінні розуміти та ефективно взаємодіяти з емоціями інших. Це сприяє створенню атмосфери взаємопідтримки та зменшує конфлікти. Важливим є також підтримка самореалізації та розвитку кожного працівника. Коли учасники мають можливість розвивати свої навички та використовувати свій потенціал, це

призводить до більшої задоволеності від роботи та збільшує внесок кожного в колектив. Загалом, позитивний клімат є важливим фактором для досягнення успіху та створення сприятливого середовища для праці та взаємодії у колективі.

Теоретичне розуміння позитивного клімату в колективі базується на концепціях організаційної психології та соціальної науки. Позитивний клімат можна визначити як емоційно-психологічний фон, який характеризується взаєминами та стосунками між учасниками колективу, а також загальним настроєм та атмосферою в організації. Спираючись на теорії соціальної взаємодії, позитивний клімат виникає внаслідок позитивних міжособистісних відносин, співпраці та взаєморозуміння. Такий клімат сприяє створенню ефективного робочого середовища та підвищує задоволеність працівників. Організаційні теорії, такі як теорія організаційної культури, вказують на важливість спільних цінностей, вірувань і норм в колективі для формування позитивного клімату. Коли учасники ділять спільні цінності та відчувають підтримку з боку колективу, це сприяє створенню позитивного робочого середовища. Теорії лідерства також відіграють важливу роль у розумінні позитивного клімату. Лідери, які виявляють емпатію, визнання та підтримку, сприяють формуванню позитивного настрою в колективі. Особливу увагу приділяють також комунікації та здатності лідера забезпечувати чесні та відкриті відносини. Таке теоретичне розуміння позитивного клімату допомагає визначити ключові аспекти, необхідні для його формування, та розробляти стратегії для покращення робочого оточення в організації.

Позитивний клімат в колективі - це складний концепт, що охоплює різні аспекти психосоціального середовища на робочому місці. Давайте розглянемо деякі ключові аспекти теоретичного розуміння позитивного клімату:

Довіра та взаємодія: позитивний клімат ґрунтується на взаємодовірі між членами колективу. Відчуття довіри сприяє відкритому спілкуванню, сприяє спільній роботі та розвитку позитивних взаємин.

Визнання та підтримка: важливим елементом позитивного клімату є визнання і підтримка досягнень працівників. Коли люди відчувають, що їхня праця оцінюється і важлива, це стимулює позитивні емоції та командний дух.

Ефективна комунікація: комунікація впливає на атмосферу в колективі. Відкрита, прозора та ефективна комунікація створює сприятливий ґрунт для розуміння та співпраці.

Розвиток особистості: позитивний клімат підтримує розвиток і самовдосконалення працівників. Забезпечення можливостей для навчання та кар'єрного зростання впливає на мотивацію та загальний настрій колективу.

Гнучкість та інновації: коли в колективі панує позитивний клімат, працівники відчувають себе вільними висловлювати свої ідеї. Це сприяє гнучкості та стимулює творчість, що є важливим для інновацій та розвитку.

Підтримка балансу роботи та особистого життя: позитивний клімат включає в себе турботу про благополуччя працівників, зокрема, підтримку балансу між роботою та особистим життям, що сприяє збереженню емоційного здоров'я.

Загальною ідеєю є те, що позитивний клімат в колективі не лише сприяє задоволенню від роботи, але і впливає на продуктивність та загальний успіх організації.

Фактори, що впливають на формування позитивного клімату в колективі, є різноманітними та взаємодіють для створення сприятливого робочого середовища. Лідерство відіграє ключову роль у встановленні та збереженні позитивної атмосфери, забезпечуючи наочний приклад позитивної поведінки та взаємодії. Ефективна комунікація відкриває канали

для обміну інформацією та взаєморозуміння, сприяючи вирішенню конфліктів та підтримці взаємодії. Визнання та заохочення є стимулами для високих результатів та творчого підходу до роботи, що в свою чергу позитивно впливає на моральний стан колективу. Розвиток особистості та кар'єрні можливості створюють позитивну перспективу для працівників, що сприяє їхньому особистому і професійному зростанню. Збалансований підхід до роботи, врахування індивідуальних потреб та особливостей працівників, а також сприяння взаємодії знань та досвіду сприяють творчому обміну ідей та розвитку командної ефективності. Фізичне та психосоціальне середовище включає у себе зручні робочі простори, засоби комфорту та психологічну безпеку, що є важливими для загального самопочуття працівників та підтримки позитивного клімату в колективі.

Питання психосоціального середовища на робочому місці в останні роки привертає все більше уваги дослідників і керівників підприємств. Одним із ключових аспектів є формування позитивного клімату в колективі та його вплив на загальну результативність. Дане дослідження присвячене розгляду цього питання та виявленню факторів, які роблять позитивний клімат ключовим елементом успішної діяльності команди.

Позитивний клімат у колективі – це психосоціальна атмосфера, яка визначається взаєминами між працівниками та їхнім ставленням до роботи. Забезпечення позитивного клімату включає в себе створення умов для взаємоповаги, взаємодопомоги, визнання та сприяння психічному комфорту. Такий клімат є основою для стимулювання та підтримки колективної ефективності. Формування позитивного клімату ґрунтується на декількох ключових факторах. Перш за все, це лідерство. Керівництво, яке виявляє турботу про добробут своїх працівників, створює сприятливе середовище. Комунікація відіграє також важливу роль: відкритість та взаєморозуміння сприяють вирішенню конфліктів та збереженню позитивної атмосфери. Позитивний клімат позитивно впливає на результативність команди через

кілька ключових механізмів. Збільшена мотивація працівників, підвищена ефективність комунікації та зменшення стресу сприяють більш високому рівню задоволення від роботи. Це, в свою чергу, приводить до зростання працездатності та витрати зусиль на досягнення спільних цілей. На практичному рівні важливо створювати програми підтримки позитивного клімату, враховуючи індивідуальні особливості колективу. Також важливо інвестувати в розвиток лідерських якостей керівництва, щоб створити ефективні команди, спроможні досягати високих результатів.

Позитивний клімат в колективі має величезний потенціал для вдосконалення результативності та підвищення загального добробуту працівників. Зрозуміння його важливості та факторів, які на нього впливають, є ключовим для сучасного управління та розвитку організацій.

В умовах сучасного бізнесу формування позитивного робочого клімату стає визначальним чинником для досягнення успіху та стабільності в організаціях. Це вимагає від керівників вивчення стратегій та ефективних підходів для створення сприятливого психосоціального середовища. Це присвячений аналізу стратегій формування позитивного клімату та їхнього впливу на корпоративні результати.

Однією з ключових стратегій є акцент на комунікації та взаємодії. Забезпечення відкритого обміну інформацією та ефективної комунікації на різних рівнях ієрархії допомагає побудувати довіру в колективі та вирішити можливі конфлікти. Ще однією важливою стратегією є визнання та похвала. Працівники виявляють більший інтерес до своєї роботи, коли їхні зусилля визнаються та винагороджуються. Керівництво повинно активно застосовувати системи винагород та стимулювання для підтримки позитивного клімату.

Однією з ефективних стратегій є інвестування в тренінги та розвиток співробітників. Посилення навичок взаємодії, лідерські тренінги та навчання

командній роботі сприяють розвитку позитивних відносин та сприяють загальному психологічному комфорту в колективі.

Створення гнучких робочих умов та забезпечення балансу між роботою та особистим життям є ще однією стратегією, яка сприяє формуванню позитивного клімату. Забезпечення можливостей для гнучкості в графіку, віддаленої роботи та інших ініціатив допомагає підтримувати робочу атмосферу, що підвищує ставлення працівників до своєї діяльності.

Вивчення та впровадження стратегій формування позитивного робочого клімату є ключовим елементом успіху організацій. Комбінація ефективної комунікації, визнання працівників, інвестицій в розвиток та створення гнучких умов праці сприяє створенню позитивного середовища, яке підвищує результативність та задоволеність працівників. Керівництво повинно продовжувати досліджувати нові стратегії та адаптувати їх для конкретних умов своєї організації для досягнення максимальної ефективності.

В сучасному бізнес-середовищі питання створення позитивного робочого клімату та інноваційного розвитку є однією з ключових стратегій для досягнення конкурентоспроможності. Тут я присвячу розгляду взаємозв'язку між позитивним кліматом та інноваційним розвитком в організаціях. Формування позитивного клімату в колективі визначається рядом чинників, таких як ефективна комунікація, взаємодопомога, визнання досягнень працівників і створення зручних умов праці. Всі ці елементи взаємодіють між собою, створюючи атмосферу, сприятливу для вираження та реалізації творчих ідей.

Позитивний робочий клімат є каталізатором для творчості та інновацій. У такому середовищі працівники відчувають впевненість у своїх можливостях, відкрито діляться ідеями та готові ризикувати. Такі умови

підтримують створення інноваційних рішень і сприяють розвитку новаторського мислення.

Організації повинні активно використовувати позитивний клімат як інструмент для стимулювання інновацій. Заохочення та винагородження за творчість створюють мотивацію працівників до впровадження нових ідей. Крім того, сприяючи відкритій комунікації та забезпечуючи прозорість у прийнятті рішень, організації сприяють створенню інноваційної культури.

Окрім створення позитивного клімату, організації повинні забезпечити відповідні умови для розвитку інновацій. Це включає в себе надання ресурсів для досліджень та розвитку, створення інфраструктури для тестування нових ідей, а також реалізацію програм підтримки інновацій.

Позитивний робочий клімат і інноваційний розвиток взаємодіють і взаємозумовлені. Організації, які активно вирішують питання створення позитивного середовища, сприяють розвитку творчості та інновацій в своєму колективі. Це, в свою чергу, забезпечує конкурентні переваги та динамічний розвиток компанії в умовах сучасного бізнесу.

Позитивний робочий клімат в організації нерозривно пов'язаний із роллю керівництва. Створення та утримання сприятливого емоційного та соціального середовища в організації вимагає активної участі керівництва на всіх рівнях. Ефективне керівництво включає в себе розуміння та вплив на фактори, що визначають позитивний клімат. Керівництво повинно виявити емпатію, бути відкритим до думок працівників та надавати можливості для виявлення творчих ідей. Лідерство визначається не тільки прийняттям рішень, але і здатністю впливати на атмосферу в колективі. Лідер, який ставить позитивний клімат в центр своєї уваги, визначається своїм прикладом та створює умови для творчого самовираження працівників. Керівництво має активно розвивати командний дух та взаємодію серед працівників. Важливо підтримувати відкриту комунікацію, враховувати

потреби та інтереси кожного члена команди, щоб створити сприятливий клімат для досягнення спільних цілей.

Ефективне управління конфліктами є необхідною складовою для створення позитивного клімату. Керівництво повинно активно реагувати на конфліктні ситуації, сприяти їхньому розв'язанню та впровадженню компромісних рішень. Керівництво має визнавати, що вони не лише визначають стратегії та цілі організації, але й мають величезний вплив на атмосферу та емоційний клімат в колективі. Активне керівництво, спрямоване на створення позитивного клімату, є ключовим фактором у досягненні успіху в сучасних умовах бізнесу.

Позитивний клімат в колективі є важливим аспектом для успішної співпраці. Це створює сприятливу атмосферу, основою якої є взаєморозуміння, підтримка та довіра між членами команди. Складовими позитивного колективного клімату є ефективна комунікація, взаємне повага та спільна мета, що сприяє високій продуктивності та задоволенню роботою.

1.2 Роль психолога в формуванні позитивного клімату

Роль психолога в формуванні позитивного клімату в колективі є важливою та багатогранною. Ось деякі аспекти цієї ролі: Роль психолога в формуванні позитивного клімату в колективі є важливою та багатогранною. Ось деякі аспекти цієї ролі:

1. Аналіз та оцінка клімату

Збір даних: проведення анкетування та інтерв'ю з членами колективу для отримання їхньої думки щодо психосоціального клімату, визначення їхніх переконань, емоцій, та сприйняття робочого середовища.

Спостереження: активне спостереження за міжособистісними взаємодіями, комунікацією та робочими стосунками в колективі. Психолог

вивчає не лише словесні вирази, але й невербальні сигнали, такі як жести, міміка, тон голосу.

Аналіз документів: огляд робочих документів, звітів, внутрішніх комунікацій для виявлення ключових паттернів, проблем або конфліктів, які можуть впливати на психосоціальний клімат.

Групові діагностика: впровадження групових методів, таких як фокус-групи або колективні обговорення, для збору додаткової інформації від групи працівників одночасно, що дозволяє виявити загальні та індивідуальні відмінності в поглядах.

Використання психометричних Інструментів: використання стандартизованих тестів або опитувальників для оцінки психологічних характеристик колективу, таких як рівень стресу, задоволеність роботою, рівень співпраці.

Інтерв'ю з керівництвом: опитування керівництва для отримання їхнього вигляду на психосоціальний клімат, ідентифікації цілей та визначення, як їхні рішення впливають на атмосферу в організації.

Статистичний аналіз: використання статистичних методів для обробки отриманих даних та ідентифікації ключових тенденцій або взаємозв'язків, які можуть вказувати на стан психосоціального клімату.

Ці підходи дозволяють психологу отримати глибоке і всебічне розуміння психосоціального клімату в колективі, що є основою для подальших інтервенцій та вдосконалення робочого середовища.

2. Консультативна робота

Консультативна робота психолога включає в себе індивідуальний підхід до працівників з метою надання підтримки та вирішення різноманітних особистих та міжособистісних питань.

Розуміння особистих конфліктів: психолог сприяє усвідомленню та аналізу особистих конфліктів, що можуть виникати в житті працівників. Це можуть бути трудові чи особисті питання, які впливають на їхнє емоційне благополуччя та продуктивність.

Міжособистісна взаємодія: психолог допомагає працівникам вирішувати конфлікти взаємодії з колегами чи керівництвом. Це включає розвиток навичок ефективного спілкування, вирішення суперечок та зміцнення позитивних міжособистісних зв'язків.

Розвиток комунікативних навичок: психолог сприяє удосконаленню комунікативних навичок працівників. Це може включати в себе покращення навичок слухання, виразного мовлення, а також вміння ефективно співпрацювати в групі.

Підвищення рівня самосвідомості: психолог сприяє розвитку самосвідомості працівників, допомагаючи їм краще розуміти власні потреби, цінності, сильні та слабкі сторони. Це сприяє покращенню самопізнання та розвитку особистості.

Кожен із цих аспектів консультативної роботи спрямований на покращення психосоціального клімату в колективі, сприяючи психологічному комфорту та сприятливим взаєминам серед працівників.

3. Тренінги та Семінари

Психологічні тренінги та семінари, організовані психологом, спрямовані на розвиток різноманітних аспектів особистісного і професійного зростання працівників та формування позитивного психосоціального клімату в колективі.

Командобудування:

- Тренінги з командобудування спрямовані на зміцнення взаємодії та взаєморозуміння між членами колективу. Це може включати в себе вправи на розвиток довіри, співпраці та вирішення конфліктів. Мета полягає в створенні єдності та взаємопідтримки в команді.

- Розвиток емоційного інтелекту: тренінги, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, допомагають працівникам краще розуміти та ефективно управляти своїми емоціями. Це включає в себе вправи на самопізнання, вміння сприймати та реагувати на емоції інших, а також керування стресом.

- Сприяння позитивній комунікації: семінари з позитивної комунікації сприяють розвитку навичок ефективного спілкування. Проходять вправи на вдосконалення слухання, виразного мовлення, а також на вирішення конфліктів через конструктивний діалог.

- Підвищення робочої ефективності: тренінги та семінари, спрямовані на підвищення робочої ефективності, орієнтовані на розвиток професійних навичок та забезпечення оптимальних умов для досягнення робочих цілей. Це може включати в себе навчання технікам управління часом, прийняття рішень та розв'язання завдань в команді.

Ці заходи спрямовані на активну участь учасників, сприяють їхньому особистісному зростанню та зміцненню позитивного взаємодії в колективі.

4. Формування комунікативних навичок

Психологічні заходи з формування комунікативних навичок спрямовані на поліпшення спілкування в колективі та створення позитивного та конструктивного психосоціального середовища.

- Семінари та тренінги з комунікації: ці заходи включають в себе різноманітні вправи, ролеві ігри та групові дискусії, які спрямовані на розвиток навичок ефективного спілкування. Учасники вчаться висловлювати

свої думки, слухати інших, ставити запитання та вирішувати конфлікти через конструктивний діалог.

- Індивідуальні консультації: психолог може працювати індивідуально з працівниками, спрямовуючи їхню увагу на особисті аспекти комунікації. Це може включати в себе вирішення особистих труднощів у взаємодії з колегами, розвиток уміння висловлювати свої думки та емоції, а також вивчення способів покращення комунікативних вмінь.
- Розвиток навичок активного слухання: активне слухання є важливою частиною ефективної комунікації. Шляхом різноманітних вправ та ігор учасники вчаться слухати не лише слова, але й розуміти емоції та позиції співрозмовника.
- Вирішення конфліктів через комунікативний діалог: тренінги спрямовані на вивчення методів конструктивного вирішення конфліктів у колективі. Учасники вчаться виявляти корені конфліктів, виражати свої потреби та знаходити компромісні рішення шляхом відкритого та емпатичного спілкування.

Ці заходи сприяють не лише покращенню комунікативних навичок, але й формують атмосферу взаєморозуміння, поваги та підтримки в колективі.

5. Сприяння колективному добробуту

Сприяння колективному добробуту є важливою складовою ролі психолога в організації. Ця діяльність охоплює різні аспекти, спрямовані на поліпшення загального стану та задоволеності праці у колективі.

Створення позитивного робочого середовища: психолог активно сприяє створенню позитивної атмосфери в колективі. Це включає в себе проведення заходів, спрямованих на зміцнення взаємодії між колегами, підтримку взаєморозуміння та відкритості.

Проведення спільних заходів та відпочинку: організація та участь у спільних заходах, святкових подіях, корпоративних заходах сприяє формуванню позитивних стосунків в колективі. Це може включати в себе тематичні заходи, творчі майстер-класи, корпоративні вечірки та інші заходи для зміцнення командного духу.

Індивідуальна підтримка та консультації: психолог може пропонувати індивідуальні консультації співробітникам, які можуть включати в себе розмови про баланс між роботою та особистим життям, допомогу у вирішенні труднощів, що виникають в особистому чи професійному плані.

Розвиток програм збереження здоров'я та відновлення енергії: психолог може брати участь у розробці та впровадженні програм, спрямованих на збереження здоров'я та відновлення енергії працівників. Це може включати в себе тренування для стресостійкості, психологічні вправи для релаксації, підтримку відпочинку.

Профілактика та робота з стресом: психолог може впроваджувати заходи щодо профілактики стресу в колективі, надавати підтримку у вирішенні ситуацій, пов'язаних із стресом, та викладати методи саморегуляції та стресостійкості.

Спільна робота над підвищенням загального добробуту сприяє покращенню робочого клімату та збільшенню задоволеності працівників в організації.

6. Психологічна підтримка лідерства

Психологічна підтримка лідерства передбачає широкий спектр послуг, спрямованих на розвиток та підтримку позитивного лідерства в організації. Психолог пропонує консультації для керівництва з метою формування ефективного та позитивного стилю лідерства. Це включає в себе аналіз та вдосконалення мотиваційних стратегій для підвищення робочої ефективності

та задоволеності працівників. Психолог також сприяє лідеру в управлінні стресом і викликами, що можуть виникнути в контексті керівницької діяльності. Це включає розробку стратегій для ефективного вирішення проблем, зниження рівня стресу, підтримку у прийнятті важливих управлінських рішень та розвитку навичок емоційного інтелекту. Така психологічна підтримка сприяє не лише особистому росту лідера, але і позитивному впливу на колектив, сприяючи створенню сприятливого психологічного клімату в організації.

7. Визначення та розвиток талантів

Визначення та розвиток талантів є важливим етапом у психологічній підтримці персоналу в організації. Психолог проводить систематичний аналіз компетенцій та талантів працівників з метою їх ідентифікації. Це може включати в себе проведення ассесмент-центрів, індивідуальних консультацій та обговорень з кожним працівником. Після визначення талантів, психолог розробляє індивідуальні плани розвитку, спрямовані на максимальне використання потенціалу працівника. Ці плани можуть включати в себе участь у навчальних програмах, тренінгах, а також надання інших ресурсів для саморозвитку та підвищення професійної кваліфікації. Створення умов для самореалізації та професійного зростання також включає в себе психологічну підтримку, спрямовану на позитивне ставлення до розвитку власних талантів та відповідне визнання успіхів працівників. Цей процес сприяє підвищенню мотивації та задоволеності працівників, а також сприяє створенню позитивного психологічного клімату в організації.

8. Впровадження програм стрес-менеджменту

Впровадження програм стрес-менеджменту є важливим елементом роботи психолога в організації, орієнтованої на створення позитивного та здорового психологічного клімату. Психолог активно співпрацює з керівництвом та персоналом для визначення конкретних стресорів, з якими

стикаються працівники в організації. Після ідентифікації причин стресу психолог розробляє та впроваджує програми стрес-менеджменту, які можуть включати в себе тренінги з технік релаксації, методи управління часом, та інші стратегії для зменшення впливу стресу на працівників. У разі стресових ситуацій психолог проводить індивідуальні консультації з працівниками, сприяючи їм вирішувати особисті та професійні труднощі. Крім того, організація психологічних сесій та семінарів може сприяти підвищенню обізнаності працівників щодо стресу та ефективних методів його управління. Ці заходи спрямовані на підтримку психічного здоров'я працівників, зниження рівня стресу та сприяння загальному благополуччю в колективі.

9. Створення психологічної культури

Створення психологічної культури в організації – це комплексний підхід, спрямований на підвищення рівня психологічного благополуччя та взаємодії між працівниками. Психолог активно співпрацює з керівництвом та персоналом для створення умов, які сприяють позитивній атмосфері та взаємопідтримці в колективі. Один із ключових елементів створення психологічної культури - це проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на розвиток комунікаційних навичок, емоційного інтелекту, та управління стресом. Психолог взаємодіє з працівниками, надаючи їм інструменти для вирішення конфліктів, розвитку взаєморозуміння та побудови позитивних міжособистісних відносин. Крім того, психолог активно сприяє розбудові системи психологічної безпеки в організації, створюючи профілактичні програми та механізми підтримки для працівників у випадках емоційного вигорання, стресових ситуацій чи інших психологічних труднощів. Створення позитивної психологічної культури включає в себе також визначення та реалізацію цінностей та принципів, що сприяють довірі, взаємо підтримці та загальному самопочуттю працівників в організації.

Роль психолога в формуванні позитивного клімату в колективі є невід'ємною та важливою. Використовуючи різноманітні методи та підходи,

психолог сприяє не лише вивченню та аналізу психосоціального клімату, але й активно впливає на його покращення. Здійснюючи консультативну роботу, психолог індивідуально працює з працівниками, сприяючи розвитку їхніх особистих та міжособистісних навичок. Організація тренінгів, семінарів та спрямована робота над формуванням комунікативних навичок піднімають ефективність робочого колективу. Психолог також забезпечує підтримку для лідерства в управлінні стресом та розвитку стратегій мотивації працівників. Спрямована діяльність на визначення та розвиток талантів, впровадження програм стрес-менеджменту та створення психологічної культури становлять складові успішного формування позитивного психосоціального клімату в організації. Цей комплексний підхід покликаний підтримати загальний добробут колективу та створити сприятливе середовище для особистого та професійного розвитку працівників.

1.3 Взаємодія та комунікація в колективі: психологічний аналіз та стратегії підтримки

В сучасному організаційному середовищі взаємодія та комунікація в колективі стали ключовими компонентами успішності. Ефективна взаємодія покладає основу для досягнення спільних цілей, тоді як якісна комунікація забезпечує розуміння та гармонію внутрішнього середовища. У даному рефераті проводиться глибокий аналіз цих процесів, виявляються ключові аспекти та розглядаються стратегії психологічної підтримки для досягнення оптимального взаємодії та комунікації в колективі.

Психологічний аналіз взаємодії

Психологічний аналіз взаємодії в колективі – це комплексне вивчення міжособистісних відносин та групової динаміки. Психолог розглядає наступні ключові аспекти:

Емпатія та взаєморозуміння: проведення аналізу рівня емпатії та взаєморозуміння в колективі. Це включає розуміння емоцій та думок інших членів групи.

Особистісні конфлікти та розбіжності: вивчення конфліктів і розбіжностей між членами колективу з метою розробки стратегій їх вирішення.

Взаємодія лідерства та підлеглих: аналіз взаємодії між лідерами та підлеглими для встановлення ефективного лідерства та психологічного клімату.

Групова динаміка: спостереження за внутрішньою динамікою групи, формуванням ролей та співпрацею для досягнення цілей.

Стрес та психологічне благополуччя: визначення рівня стресу та загального психологічного стану в колективі.

Комунікаційні звичаї та моделі: дослідження типових комунікаційних звичаїв та моделей, включаючи вербальну та невербальну комунікацію. Психологічний аналіз взаємодії сприяє створенню індивідуалізованих стратегій для поліпшення взаємин та формування позитивного психологічного клімату в колективі.

Комунікація як ключовий елемент

Комунікація у колективі виявляється важливою складовою для створення та підтримки позитивного психологічного клімату. Розділ "Комунікація як ключовий елемент" глибоко досліджує цей аспект, починаючи з внутрішньої взаємодії між колегами і закінчуючи зовнішніми комунікаційними взаємодіями з іншими організаціями чи стейкхолдерами.

У контексті внутрішньої комунікації розглядаються основні аспекти, такі як вербальна та невербальна комунікація, які впливають на взаєморозуміння та відносини в колективі. Особливу увагу приділяється ролі ефективних комунікаційних навичок в управлінні конфліктами та вирішенні проблем.

Далі розглядається взаємодія між групами та командами, а також використання комунікаційних стратегій для досягнення спільних цілей. Освітлюється важливість побудови ефективних комунікативних процесів у роботі над проектами та завданнями.

Розділ також розглядає використання сучасних технологій у комунікації, зокрема в аспекті віртуальних засобів спілкування та можливостей для роботи на відстані. Окрему увагу приділяє кібербезпеці та заходам для забезпечення конфіденційності та безпеки інформації під час комунікації.

Завершуючи розділ, підкреслюється важливість відкритості, чесності та прозорості в комунікативних процесах для підтримки позитивного психологічного клімату в колективі та досягнення спільних цілей.

Фактори, що впливають на взаємодію та комунікацію в колективі, є важливим аспектом формування позитивного психологічного клімату. Один із ключових факторів – це рівень взаєморозуміння серед членів колективу. Відповідна мова, яка враховує особливості сприйняття інформації різними особами, може сприяти підвищенню ефективності комунікації та зменшенню конфліктів.

Фактори, що впливають на взаємодію та комунікацію :

Інший фактор – це культурний контекст. Різниця в культурних цінностях, традиціях та способах спілкування може стати перешкодою для взаєморозуміння. Управління різноманітністю та розвиток культурної компетентності стають ключовими аспектами для подолання цих перешкод.

Ефективність комунікації також залежить від ступеня відкритості та довіри в колективі. Якщо члени команди відчувають, що їхні думки та ідеї важливі, це сприяє створенню позитивного середовища для обміну інформацією.

Технологічний фактор включає в себе використання сучасних засобів комунікації. Від інтернет-платформ та соціальних мереж до корпоративних комунікаційних інструментів – правильний вибір та використання технологій може значно полегшити взаємодію в колективі.

Зазначені фактори взаємодії та комунікації є взаємопов'язаними та вимагають уважного врахування для побудови продуктивного психологічного клімату в колективі.

Стратегії психологічної підтримки

Стратегії психологічної підтримки в колективі є важливим аспектом роботи психолога і спрямовані на створення та утримання позитивного психологічного клімату.

По-перше, психолог може впроваджувати стратегії індивідуальної психологічної підтримки для працівників. Це включає консультативну роботу, спрямовану на вирішення особистих чи міжособисті конфліктів, розвиток комунікативних навичок та підвищення рівня самосвідомості. Психолог стає довіреним консультантом, готовим допомогти вирішити різноманітні питання, що виникають у працівників.

Другий напрямок – це групова робота. Проведення тренінгів та семінарів з командобудування, розвитку емоційного інтелекту та сприяння позитивній комунікації сприяє зміцненню взаємин в колективі. Ці заходи сприяють формуванню сприятливого психологічного середовища та розвитку ефективної робочої динаміки.

Окрім того, психолог може спрямовувати зусилля на формування психологічної культури в організації. Це означає створення умов для взаємопідтримки, відкритості та взаєморозуміння серед співробітників. Важливою частиною цього процесу є робота з лідерством, надання консультацій та стратегій мотивації для керівництва.

В цілому, стратегії психологічної підтримки розглядаються як комплексний підхід, що охоплює як індивідуальний, так і груповий вимір, спрямований на покращення якості міжособистісних відносин та психологічного клімату в організації.

Узагальнюючи вищезазначене, можна визначити, що ефективна взаємодія та комунікація в колективі представляють собою складний та важливий аспект організаційної діяльності. Провідною рисою успішної комунікації є не лише належне розуміння психосоціального клімату в колективі, але й вдосконалення цього клімату завдяки впровадженню конкретних стратегій психологічної підтримки.

Ретельний психологічний аналіз взаємодії між членами колективу та особливостей комунікації дозволяє ідентифікувати можливі проблеми, конфлікти та ризики, що можуть виникнути в організаційному середовищі. Аналіз психосоціального клімату допомагає зрозуміти, наскільки прозорою та ефективною є взаємодія в колективі, а також визначити фактори, які можуть впливати на цю взаємодію.

Стратегії психологічної підтримки включають індивідуальний та груповий підхід. Індивідуальна підтримка може бути зосереджена на розвитку особистих навичок спілкування, вирішенні конфліктів та підвищенні самосвідомості працівників. Групові стратегії, такі як тренінги та семінари, спрямовані на покращення комунікації всередині колективу, створення сприятливого психологічного клімату та підвищення робочої ефективності.

Забезпечення сприятливого психологічного середовища в колективі є основою для підвищення загальної ефективності роботи та досягнення спільних цілей. Всі ці аспекти взаємодії та комунікації взаємопов'язані та вимагають системного та цілеспрямованого підходу для забезпечення успішної та продуктивної діяльності організації.

Висновок до першого розділу

У висновку можна констатувати, що позитивний клімат в колективі є фундаментальною складовою успішної та ефективної співпраці. Взаєморозуміння, підтримка та довіра, що виникають в сприятливому атмосфері, сприяють високій продуктивності та задоволенню роботою. Роль психолога у формуванні позитивного клімату виявляється в комплексному впливі на різні аспекти колективної діяльності.

Психолог, використовуючи свої методи та стратегії, не лише вивчає та аналізує психосоціальний клімат, але і активно сприяє його покращенню. Індивідуальна консультативна робота, організація тренінгів та семінарів, підтримка лідерства та розвиток талантів - все це спрямовано на створення сприятливого середовища для ефективної комунікації, взаємодії та досягнення гармонії в колективі.

Забезпечення психологічного комфорту в колективі є передумовою для підвищення загальної ефективності та досягнення спільних цілей. Інтеграція всіх аспектів взаємодії та комунікації в системний підхід психолога дозволяє сформувати позитивний психосоціальний клімат, сприяючи особистому та професійному розвитку кожного працівника. Такий підхід, підтриманий усією командою, стає основою для успішного функціонування та розвитку організації.

Зазначені дії психолога є ключовими у вдосконаленні внутрішнього середовища та створенні психологічної культури в організації. Посилення комунікації, розвиток міжособистісних навичок, вирішення конфліктів та підтримка лідерства стають позначкою успішного впливу психолога на колектив.

Загальний висновок полягає в тому, що ретельне вивчення та вдосконалення психосоціального клімату в колективі є важливим завданням для психолога. Його багатогранна роль охоплює аспекти від аналізу та оцінки клімату до консультативної роботи, тренінгів, сприяння розвитку лідерства та інших аспектів. Узагальнюючи вищеописане, можна визначити, що позитивний психосоціальний клімат в колективі є фундаментом успіху, а психолог, виконуючи свою роль, відіграє ключову роль у його формуванні та підтримці.

РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження міжособистісної взаємодії працівників з психологом та факторів, які сприяють створенню позитивного клімату в колективі

2.1 Емпіричне дослідження умов та особистого ставлення і комунікації з оточуючими працівниками задля формування сприятливого середовища в колективі

Метою цього емпіричного дослідження є систематичний аналіз та вивчення умов, які сприяють формуванню позитивного клімату в колективі працівників підприємств. Основні завдання дослідження включають:

Визначення факторів, що впливають на позитивний клімат: розкриття основних чинників, що мають визначальне значення для створення сприятливого та позитивного психосоціального середовища в організації.

Оцінка ефективності комунікаційних практик: дослідження ролі комунікації в формуванні позитивного клімату, визначення та аналіз ефективних комунікаційних стратегій.

Аналіз впливу лідерства та управлінської стратегії: вивчення взаємодії між лідерством, стилів управління та загальним кліматом в колективі.

Виявлення факторів, що сприяють добробуту працівників: аналіз умов, які впливають на загальний рівень задоволеності праці та баланс між професійним та особистим життям.

Формулювання рекомендацій для покращення клімату: надання конкретних рекомендацій для управління та покращення умов праці з метою створення позитивного та продуктивного колективу.

Це дослідження покликане не лише діагностувати поточний стан, але й визначити шляхи оптимізації умов для працівників у контексті формування позитивного психосоціального клімату в організації.

У рамках дослідження взяли участь 27 працівників компанії ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", які здійснюють свою професійну діяльність в м. Києві. Ці учасники були поділені на визначені нами категорії для подальшого аналізу та оцінки умов праці та клімату в організації.

За статтю:

- Жінки: 11 респондентів (40.7%).
- Чоловіки: 16 респондентів (59.3%).

За рівнем освіти:

- Вища: 21 респондент (77.8%).
- Загальна середня: 3 респонденти (11.1%).
- Професійно-технічна: 3 респонденти (11.1%).

За стажем професійної діяльності:

- До 5 років: 15 респондентів (55.6%).

- 6–10 років: 4 респонденти (14.8%).

- 11–15 років: 3 респонденти (11.1%).

- 16–20 років: 2 респонденти (7.4%).

- Більше 20 років: 3 респонденти (11.1%).

За віком:

- До 34 років: 14 респондентів (51.9%).

- 35–44 роки: 6 респондентів (22.2%).

- 45–54 роки: 4 респонденти (14.8%).

- 55 і більше: 3 респонденти (11.1%).

Спочатку, я планую ознайомитися з колективом працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", провести аналіз їхніх характерів та психотипів. Розуміння їхніх особливостей може допомогти виявити фактори небажання та можливих конфліктів, що впливають на побудову згуртованого колективу та позитивного клімату в ньому.

На першому етапі було досліджено невербальну комунікативну компетентність особистості в робочому колективі та самоефективность. Адже невербальна комунікативна компетентність та самоефективність становлять важливі фактори для успішної взаємодії та продуктивності в робочому колективі. Невербальна комунікативна компетентність та самоефективність суттєво впливають на формування позитивного робочого клімату в колективі. Здатність ефективно виражати свої думки та виявляти високий рівень самоефективності сприяють покращенню спілкування між працівниками, сприяють взаєморозумінню та збереженню гармонійних відносин. Ці аспекти сприяють створенню сприятливого середовища, в якому працівники відчувають підтримку та взаємне повагу, що в свою чергу формує позитивний робочий клімат.

У другому етапі дослідження, я провів аналіз з метою:

1. Визначення рівня задоволеності працівників.
2. Виявлення основних факторів, які впливають на створення позитивного клімату, розкриваючи ключові чинники, що визначають сприятливе психосоціальне середовище в організації.

В третьому етапі підсумкового аналізу мого дослідження було проведено детальний розгляд факторів, що визначили позитивний настрій в колективі. Зосереджуючись на результатах, було виявлено ключові аспекти, що впливають на психосоціальний клімат в організації. Особлива увага приділялася визначенню ролі та внеску психолога в формування позитивного настрою серед працівників.

На основі вищезазначеного для повноцінного дослідження можна використовувати наступні методики.

1. «Тест комунікативних умінь» (Л. Міхельсон)

Мета - визначення рівня комунікативної компетентності і якості сформованості основних комунікативних умінь.

2. «Тест-опитувальник самоставлення» (В. В. Столін таї С. Р. Пантєлєєв);

Мета - визначення емоційного та семантичного змісту ставлення особистості до себе.

3. «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»;

Мета - полягає у вимірюванні рівня віри особи у власні сили та її переконань у власній здатності до подолання труднощів та досягнення поставлених цілей.

4. «Визначення рівня самооцінки» (С.В.Ковальов).

Мета - визначення рівня самооцінки, розуміння впливу самооцінки на психічне благополуччя

5. Тест-опитувальник методики "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Мета цього інструменту полягає у визначенні ступеня, до якого працівники задоволені різними аспектами своєї роботи та робочого оточення загалом.

2.2 Аналіз результатів дослідження

За результатами використання методики комунікативних умінь Л. Міхельсона були отримані такі результати.

Перевагу серед опитаних співробітників мали характеристики, пов'язані із залежним стилем спілкування (60% опитаних). Вони звикли до постійного узгоджування власних поглядів із тими думками, які мають їхні співрозмовники, а для їхньої поведінки та поглядів стосовно поведінки, притаманної іншим людям, характерна орієнтація на сторонній уплив. Типовим для них є відчуття труднощів у випадку, коли співрозмовникові слід дати відмову, навіть у тих випадках, коли така потреба є ситуативною. При цьому для них типовим є уникнення таких ситуацій у комунікації, коли слід виявляти категоричність, піддавати негативній оцінці поведінку або вчинки людей. Іншими словами, такі співробітники можуть негативно або взагалі будь-як оцінити ситуацію лише після людини, яка видається їм авторитетною, тобто в певному роді сховатися за її спиною. Для представників цього стилю спілкування в групі співробітників характерною постає наявність труднощів при вступі в контакт із іншими людьми, часто вони демонструють тяжіння до пасивної ролі в спілкуванні, реагуючи на поведінку оточуючих лише тоді, коли на неї вже відреагував хтось інший.

20% опитаних співробітників продемонстрували схильність до компетентного стилю спілкування. Для представників зазначеного стилю спілкування характерною постала наявність тенденції до адекватного реагування на поведінку оточуючих залежно від ситуації, вміння вести розмову впевнено, з позицій партнерства. Співробітники, в яких було відзначене домінування компетентного стилю спілкування, продемонстрували розвинене вміння успішно вступати в контакт із іншими людьми, висловлювати позитивні почуття та оцінки по відношенню до них, звертатися за допомогою та підтримкою й самим її надавати. Вони вміють у разі необхідності відмовити, впевнено контролюють себе в конфліктних

ситуаціях. Їх погляди незалежні та визначаються конкретною ситуацією, при цьому вони вміло уникають проявів різкості, роздратування, гніву, намагаються не бути категоричними в судженнях, виносити негативні оцінки людей та подій, що можуть зачіпати інших людей.

Схильність до виявів агресивного стилю спілкування серед співробітників було виявлено в 20% респондентів. Будуючи власну комунікацію, вони намагаються постати в ній лідером, і їх дуже обурює будь-яка спроба ігнорування (справжнього чи уявного) їхніх лідерських прав, у результаті чого їхня поведінка в комунікативному акті часто може розцінюватися як неадекватна. Відповідно, цим співробітникам достатньо складно вступати в контакт із іншими людьми. Такі складнощі зумовленні й недостатньо розвиненим умінням уникнення прояву різкості, роздратування, гніву, негативних оцінок та категоричних суджень.

Результати використання методики комунікативних умінь Л. Міхельсона представлені на рисунку 2.1.

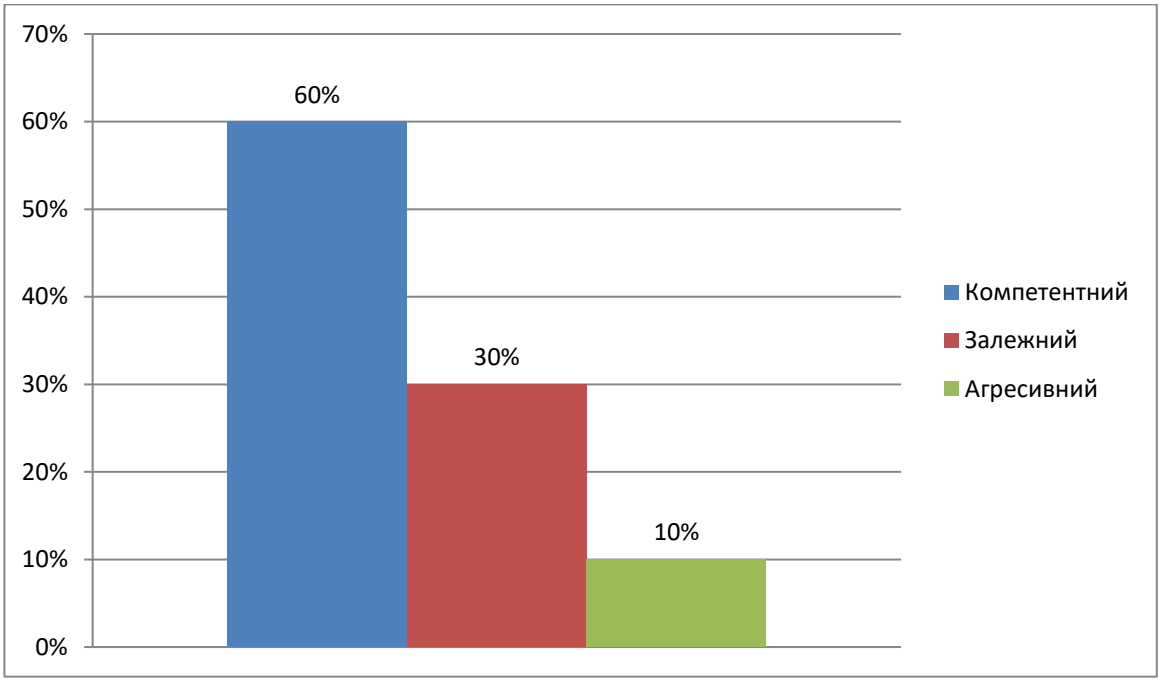

Рисунок 2.1. Результати використання методики комунікативних умінь Л. Міхельсона

Отже, домінування залежного стилю спілкування в групі опитаних співробітників, на наш погляд, є наслідком переживання колективної

національної травми. Схильність до послугування саме таким комунікативним стилем може бути пояснена бажанням не виділятися, не приймати важливих рішень самостійно й у всьому сподіватися на більш активних та відповідальних людей поруч. Формування і домінування подібних комунікативних настанов є очевидним наслідком деіндивідуалізації особистості, що активно провадилася тоталітарним радянським режимом на території України в XX столітті. Побоювання висловлення власної думки тяжіє навіть над представниками молодого покоління, яке в усі часи вважалося авангардом прогресивних думок та порухів.

Дослідження провідних складових, що визначають самоставлення особистості співробітників, принесло результати в формі таких показників. Воно здійснювалося із залученням такої методики, як «Тест-опитувальник самоставлення» (В. Столін, С. Пантилеєв).

Серед співробітників були отримані такі результати. За першою шкалою зазначеного опитувальника, що пов'язана із внутрішньою чесністю та відкритістю, було визначено такі аспекти образу «Я», самоставлення, поведінки, що, маючи значущість для особистості, є важкими для усвідомлення.

30% опитаних співробітників продемонстрували високий рівень показників за означеною шкалою. Превалювання таких значень свідчить про наявність закритості, нездатності або небажання до усвідомлення й розкриття значущої інформації про себе.

Окрім того, слід зауважити, що 5% опитаних з числа заявлених 30% співробітників, для яких був характерним високий рівень показників за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість», продемонстрували крайній ступінь вираження високого рівня результатів за цією шкалою, що свідчить про наявну в них схильність до прямої брехні та фальсифікації результатів, спрямованої в бік тих відповідей, що є соціально бажаними.

Для 50% опитаних співробітників характерним постало домінування середніх балів за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість». Так, з одного боку, вони готові ділитися інформацією про себе, усвідомлюють необхідність обміну знаннями, потребу в володінні чесними та відкритими відомостями як стосовно себе, так і стосовно свого оточення. Проте в низці випадків, коли вони вважають подібне розкриття інформації небажаним, ніщо не змусить їх удаватися до подібної діяльності. Як підсумок, можна зауважити, що співробітники, які продемонстрували такий результат, обирають поміркований підхід до комунікативної та інформаційної взаємодії.

20% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем виявленості характеристик за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість». Для них питомою є наявність підвищеної рефлективності та критичності, здатності чесно виголошувати собі та оточенню неприємну інформацію, що є значущою, без найменших спроб її приховування.

При цьому 5% співробітників, що взяли участь у опитуванні, продемонстрували крайньо низькі значеннєві показники за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість». Це, з одного боку, свідчить про те, що вони абсолютно не вміють говорити те, що бодай трохи відрізняється від правди. Проте іноді такий підхід у представників зазначеної групи може межувати із цинізмом.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість», представлені на рисунку 2.2

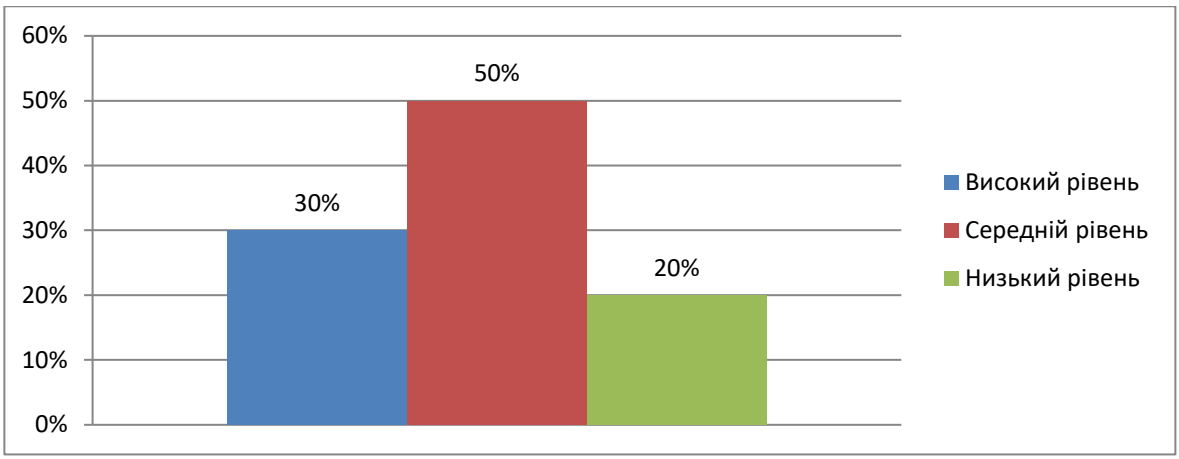

Рисунок 2.2. Результати за шкалою «Внутрішня чесність та відкритість »

За другою шкалою «Самовпевненість» були отримані результати, що фіксують уявлення учасків опитування про себе як про людину, що є самостійною, вольовою, енергійною, надійною, такою, що має приводи для самоповаги.

За другою шкалою «Самовпевненість» було відзначене домінування середніх та низьких показників. Так, середні бали було отримано 60% опитаних співробітників. Для них характерною є збалансованість самооцінки: вони в цілому ставляться до себе із повагою, проте орієнтуються на думку людей, що є для них авторитетними, а власну діяльність, укладену на вольових основах, здійснюють передусім на підставі доречності.

Показники низького рівня за шкалою «Самовпевненість» були зафіксовані в 20% опитаних співробітників. Опитані з цієї групи переважно незадоволені собою та власними можливостями. Учасники цієї групи є вельми напруженими на внутрішньому рівні, у них відсутня достатня впевненість у собі, що необхідна для серйозного та успішного провадження професійної діяльності. Часто вони перекладають відповідальність за результат власних дій на інших людей.

Показники високого рівня за шкалою «Самовпевненість» було зафіксовано в 20% опитаних співробітників. На їхню думку, вони є цілком

самостійними, здатними до вираження власної волі та її здійснення, наділеними достатньою енергійністю та надійністю для провадження як професійних, так і особистих справ.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Самовпевненість », представлені на рисунку 2.3.

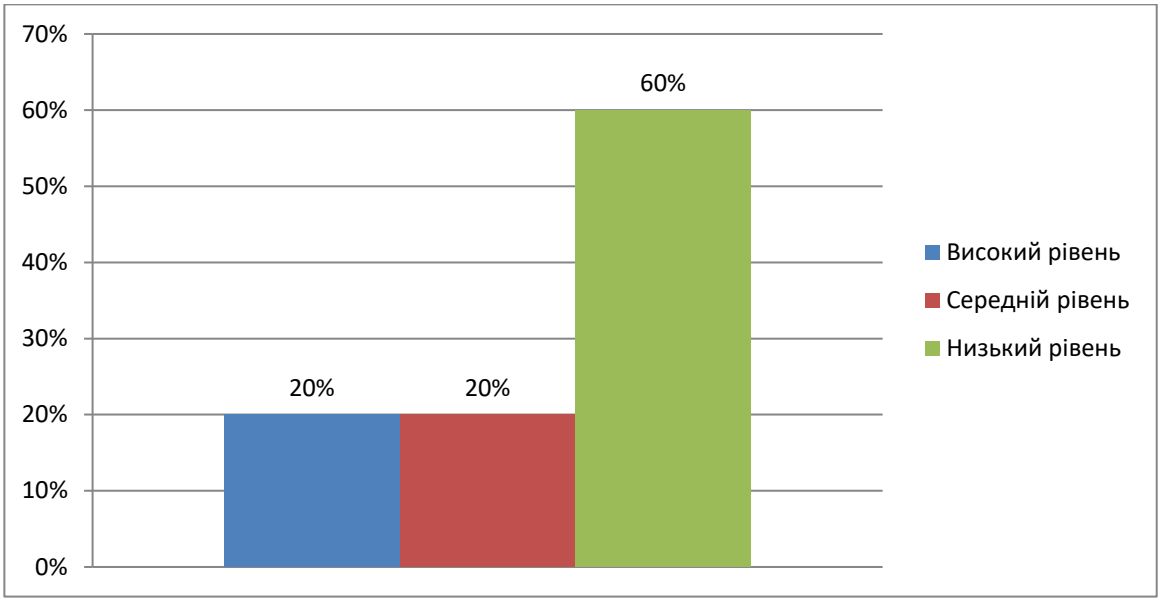

Рисунок 2.3. Результати за шкалою «Самовпевненість»

За третьою шкалою опитувальника, що має назву «Самокерівництво», у співробітників було відзначено перевагу середнього та низького рівня.

Так, результати, співвідносні з середнім рівнем, було продемонстровано 60% опитаних співробітників На думку представків зазначеної групи, можливості та бажання самого суб'єкта, безперечно, є вагомою складовою успішної діяльності індивіда, проте при прийнятті рішень та управлінні власною долею він усе-таки повинен зважати як на думку оточуючих, так і на ті обставини існування, що є об'єктивними.

Низький рівень було показано 30% опитаних співробітників. Вони вважають, що від них у їхньому житті – як професійному, так і в особистому – залежить мало що, а те, що залежить, є вельми незначною частиною повноцінного розвитку особистості. На думку співробітників в, що продемонстрували низький рівень за шкалою «Самокерівництво», суб'єкт є

підвладним часовим обставинам, він не здатен протистояти об'єктивним обставинам і бодай якось упливати на їх формування.

Результати, співвідносні з показниками високого рівня, за шкалою «Самокерівництво» отримали 10% опитаних співробітників. На думку цих учасків, вони є здатними впливати на контроль за власною долею та визначати її подальший перебіг, чим мотивована обгрунтованість послідовності власних внутрішніх спонукань та цілей.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Самокерівництво», представлені на рисунку 2.4.

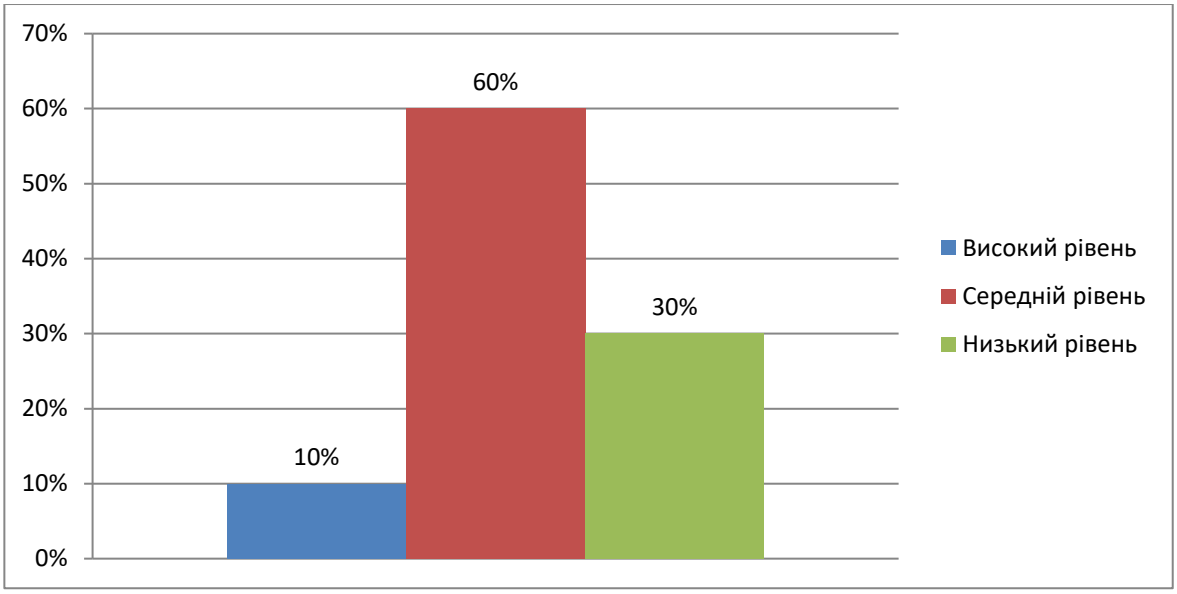

Рисунок 2.4. Результати за шкалою «Самокерівництво»

За шкалою «Дзеркальне «Я »» було оцінене відображене самоставлення у представників групи співробітників.

Високий рівень за шкалою «Дзеркальне «Я » було продемонстровано 30% опитаних співробітників. У представків цієї групи наявна впевненість, що їх особистість, характер та діяльність здатні викликати в оточуючих повагу, схвалення, розуміння, симпатію.

50% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем за шкалою «Дзеркальне «Я»». Вони вважають, що гідні поваги до власної особистості й діяльності, проте така повага та похідні від неї характеристики (схвалення, розуміння, симпатія)

повинні базуватися на окремих конкретних учинках, а не бути іманентним явищем.

Низький рівень за шкалою «Дзеркальне «Я»» було продемонстровано 20% опитаних співробітників, які відзначили, що не впевнені в тому, що їх особистість, характер та діяльність здатні викликати в оточуючих повагу, схвалення, розуміння, симпатію.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Дзеркальне «Я»», представлені на рисунку 2.5.

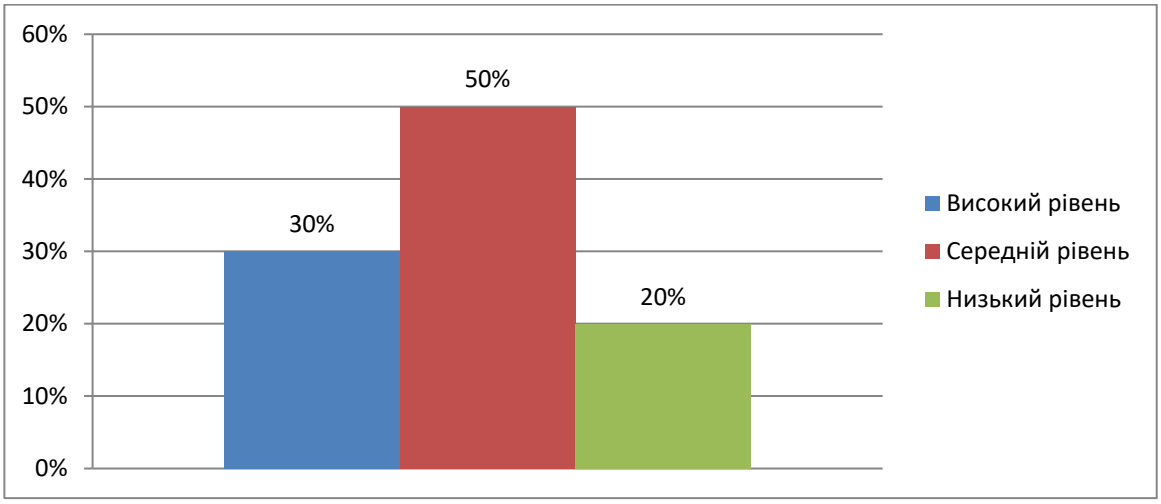

Рисунок 2.5. Результати за шкалою «Дзеркальне «Я»»

За шкалою «Самоцінність » високий рівень було продемонстровано 30% опитаних співробітників. Представники цієї групи відчувають цінність власної особистості, а також власного «Я» для оточуючих, сприймають себе як таких, що заслуговують на любов до себе.

20% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем за шкалою «Самоцінність ». Представники названої групи сприймають власну особистість як загалом цінну, проте не через факт її існування, а через конкретні справи, виконувані нею.

Низький рівень за шкалою «Самоцінність» було продемонстровано 50% опитаних співробітників. Представники цієї групи у своїх відповідях відзначили, що оцінюють власне «Я » із великим ступенем пересторо ги, демонструють відстороненість та байдужість відносно нього.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Самоцінність», представлені на рисунку 2.6.

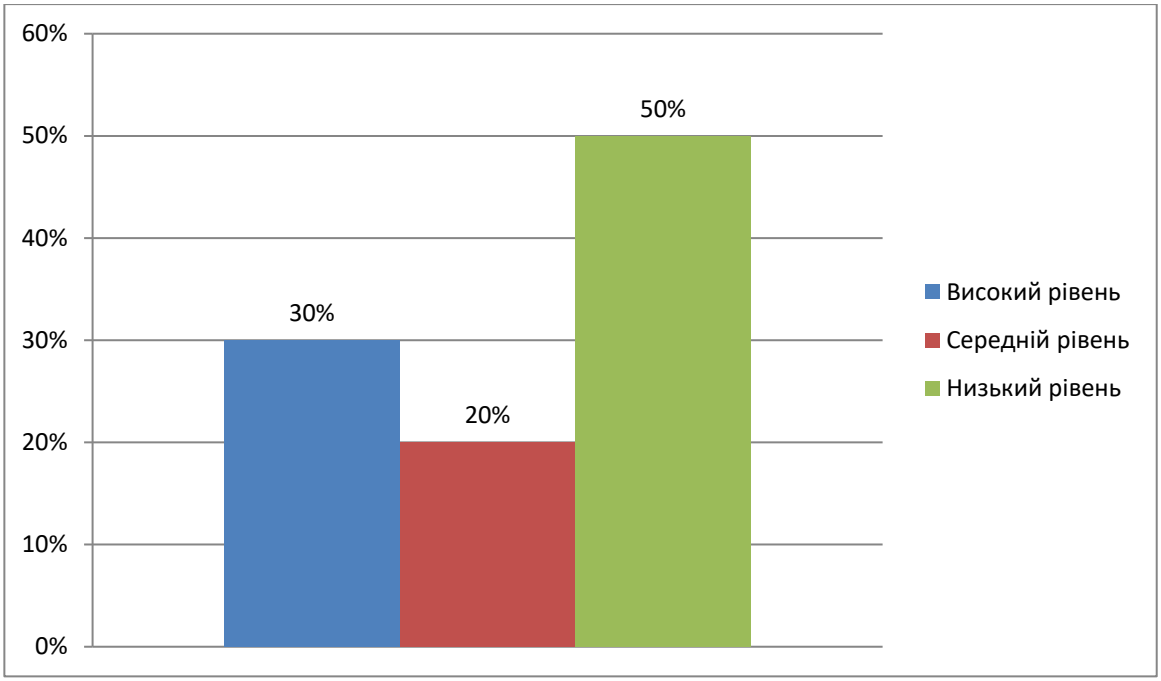

Рисунок 2.6. Результати за шкалою «Самоцінність»

Високий рівень за шкалою «Самосприйняття» було продемонстровано 10% опитаних співробітників. У представків цієї групи наявне дружнє ставлення до себе, перебування в згоді з самим собою. Вони приймають себе такими, якими вони є, попри усвідомлення можливості наявності в них недоліків, помітних іншим людям.

30% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем за шкалою «Самосприйняття». Вони вважають, що себе треба сприймати адекватно, не вдаючись до крайнощів як занадто позитивного, так і надто негативного самосприйняття, орієнтуватися як на думку оточуючих, так і на власну оцінку своєї особистості.

Низький рівень за шкалою «Самосприйняття » було продемонстровано 50% опитаних співробітників. Представники зазначеної групи у своїх відповідях відзначають недостатність самосприйняття, невпевненість у тому, що їх особистість розвивається в потрібному напрямку та заслуговує на позитивні оцінки з боку оточуючих.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Самосприйняття», представлені на рисунку 2.7.

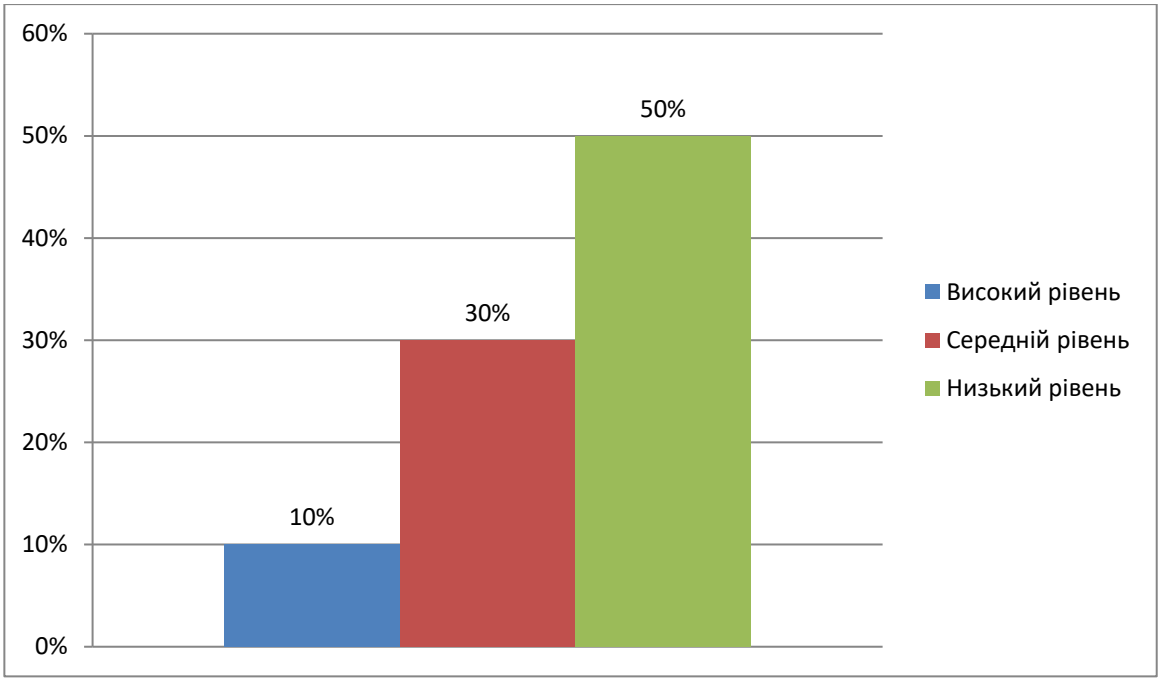

Рисунок 2.7. Результати за шкалою «Самосприйняття»

Високий рівень за шкалою «Самоприв'язаність » було продемонстровано 30% опитаних співробітників. У них наявна ригідність «Я-концепції», прив'язаність, небажання змінюватися на фоні загального позитивного ставлення до себе. Ці переживання часто супроводжуються прив'язаністю до неадекватного «Я»-образу.

20% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем за шкалою «Самоприв'язаність ». Вони вважають, що потрібно вчасно реагувати на зміни у ставленні до себе, аби дістати адекватну самооцінку та сформувати так само адекватний «Я-образ».

Низький рівень за шкалою «Самоприв'язаність » було продемонстровано 50% опитаних співробітників. Вони у власних відповідях відзначають наявність бажання щось у собі змінити, потяг до відповідності з ідеальним уявленням про себе, незадоволеність собою.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Самоприв'язаність», представлені на рисунку 2.8.

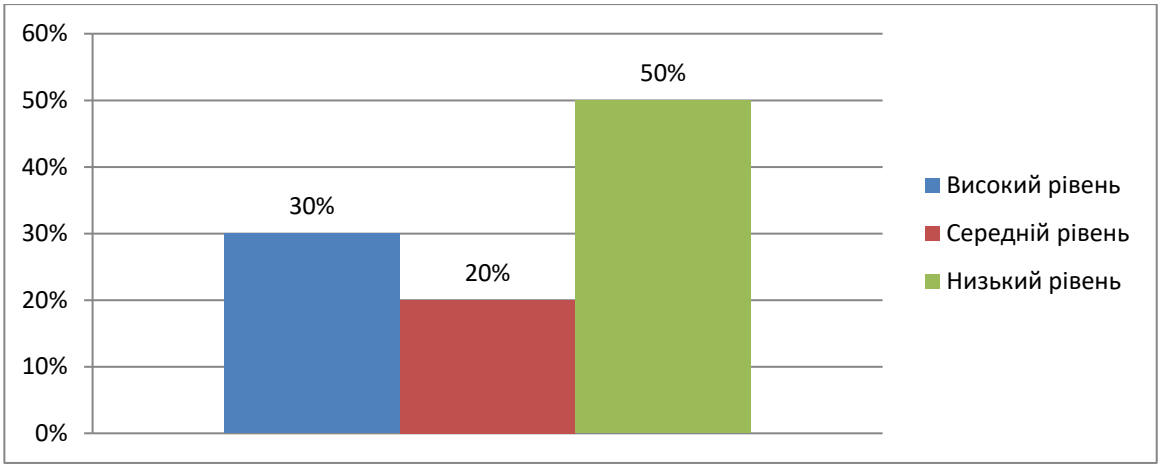

Рисунок 2.8. Результати за шкалою «Самоприв'язаність»

Високий рівень за шкалою «Внутрішня конфліктність» було продемонстровано 40% опитаних співробітників. Для них питомою є наявність внутрішніх конфліктів, сумнівів, непогодження з собою, тривожно-депресивних станів, що супроводжуються переживанням почуття провини.

40% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем за шкалою «Внутрішня конфліктність». Такий результат свідчить про про підвищену рефлексію, глибоке проникнення у себе, усвідомлення своїх труднощів, адекватний образ «Я » та відсутність витіснення.

Низький рівень за шкалою «Внутрішня конфліктність» було продемонстровано 20% опитаних співробітників. Такий результат свідчить про заперечення проблем, закритість, поверхову самовдоволеність.

Графічно показники, отримані співробітниками за шкалою «Внутрішня конфліктність», представлені на рисунку 2.9.

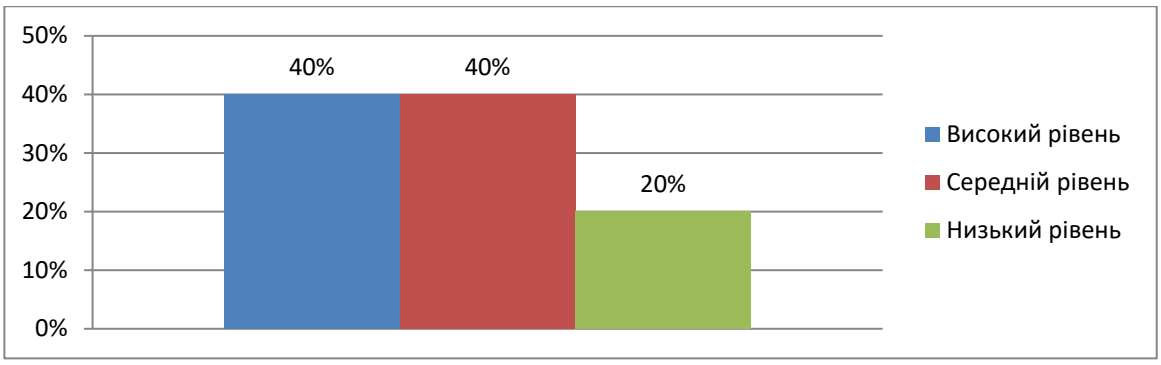

Рисунок 2.9. Результати за шкалою «Внутрішня конфліктність»

Високий рівень за шкалою «Самозвинувачення » було продемонстровано 60% опитаних співробітників. Такі показники свідчать про готовність поставити собі у провину свої промахи та невдачі, власні недоліки.

20 % опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем за шкалою «Самозвинувачення». Такий результат свідчить про усвідомлення власних похибок, помилок, проте тяжіння до адекватного їх сприйняття, й акцентування подальших зусиль на їх виправленні, а не на простому рефлексуванні.

Низький рівень за шкалою «Самозвинувачення » було продемонстровано 20% опитаних співробітників. Такий результат свідчить про неготовність уповні усвідомлювати власну відповідальність за некоректно виконану роботу чи здійснені вчинки, небажання визнавати навіть очевидну провину.

Графічно показники, отримані співробітниками, за шкалою «Самозвинувачення», представлені на рисунку 2.10.

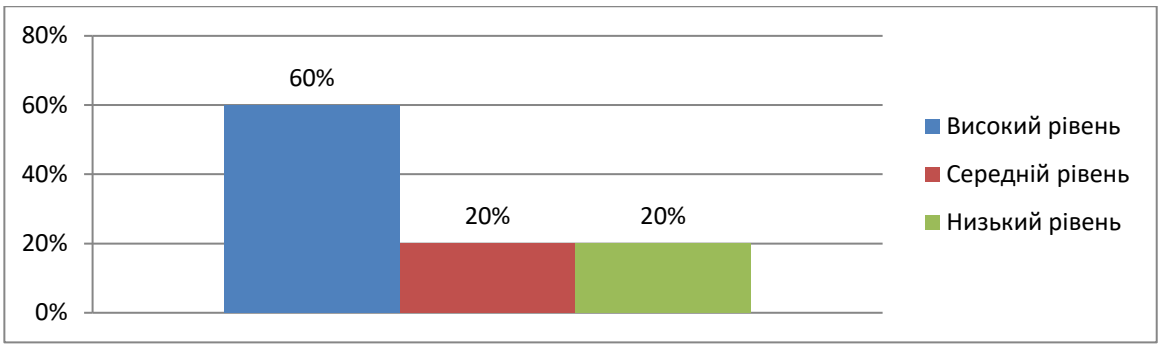

Рисунок 2.10. Результати за шкалою «Самозвинувачення»

Отже, необхідно зауважити наявність певних особливостей у структурі самоставлення особистості у співробітників. Показники, отримані після оцінювання їх відповідей, свідчать про наявність негативних тенденцій. Так, опитані співробітники є переважно зовсім не впевненими в собі, більш схильними до самозвинувачень та сумнівів, які не завжди є обгрунтованими; частіше вони воліють самоусуватися від відповідальності, перекладаючи її на інших. Якщо за фактором самоповаги у представників зазначеної групи домінують середні показники, то такий фактор, як аутосимпатія, вже демонструє тяжіння до показників, співвідносних із низьким рівнем. За фактором самопринижения, натомість, наявна перевага високого рівня, що засвідчує негативне самоставлення.

Рівень самоефективності у співробітників досліджувався із використанням методики «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема, адаптованої В. Г. Ромеком. За підсумками застосування зазначеної методики були отримані такі результати.

Показники, співвідносні з уявленнями стосовно високої самоефективності, були продемонстровані 30% опитаних учасників дослідження. Для представників зазначеної групи опитаних характерною постає наявність суттєвої впевненості у власних силах. Вони демонструють розвинену здатність та навіть хист до планування, вміють ставити перед собою та оточуючими такі цілі, що є чіткими та реалістичними. Уся їх діяльність спрямована на досягнення бажаного результату, якому

підпорядковано життєдіяльнісні інтенції, пов'язані з виконанням певних зобов'язань та спілкуванням.

Вищою за середню самоефективність є у 20 % опитаних співробітників. Для співробітників, що продемонстрували зазначений рівень самоефективності, притаманною є наявність переваги ситуативності в оцінюванні власної ефективності. Таке ставлення до ефективності власної особистості поєднується в них із періодичними виявами невпевненості стосовно того, чи успішним буде завершення їхніх справ. Через це в представників названої групи здійснюється закладання основ страху перед невдачами, які хоч і зрідка, проте виявляються в їх поведінкових реакціях.

Тяжіння до середнього рівня самоефективності продемонстрували 30% опитаних співробітників. Для представників цього рівня у процесі самооцінки власної самоефективності щодо різних ситуацій життєдіяльності схильні вважати свої можливості та здібності середніми, не надто високими для того, щоб досягнути бажаного, реалізувати повною мірою свої наміри, довести справу до завершення згідно з передбачуваним і бажаним результатом, наміченими цілями.

Рівень самооцінки, нижчий за середній, був продемонстрований 10% опитаних співробітників. Для представників цієї групи наявність такого рівня оцінки самоефективності вказує на недостатню впевненість реципієнтів у власних можливостях і здібностях, зневіру в здатності ефективно діяти, налагоджувати спілкування, розв'язувати проблемні ситуації тощо.

10% співробітників, що взяли участь у опитуванні, продемонстрували результати, співвідносні з низьким рівнем самоефективності. За цього рівня самоефективності в учасників дослідження відчуття неефективності зусиль підсилено мотивацією уникати невдач, неможливістю контролювати події, переконаністю у нездатності впоратися з життєвими проблемами, готовністю перекладати відповідальність за невдачі на зовнішні об'єкти, обставини тощо. Вони практично не демонструють упевненості у власних

можливостях і здібностях, показують значну зневіру в здатності ефективно діяти, налагоджувати спілкування, розв'язувати проблемні ситуації тощо.

Графічно результати опитування співробітників за методикою «Шкала самоефективності» представлені на рисунку 2.11.

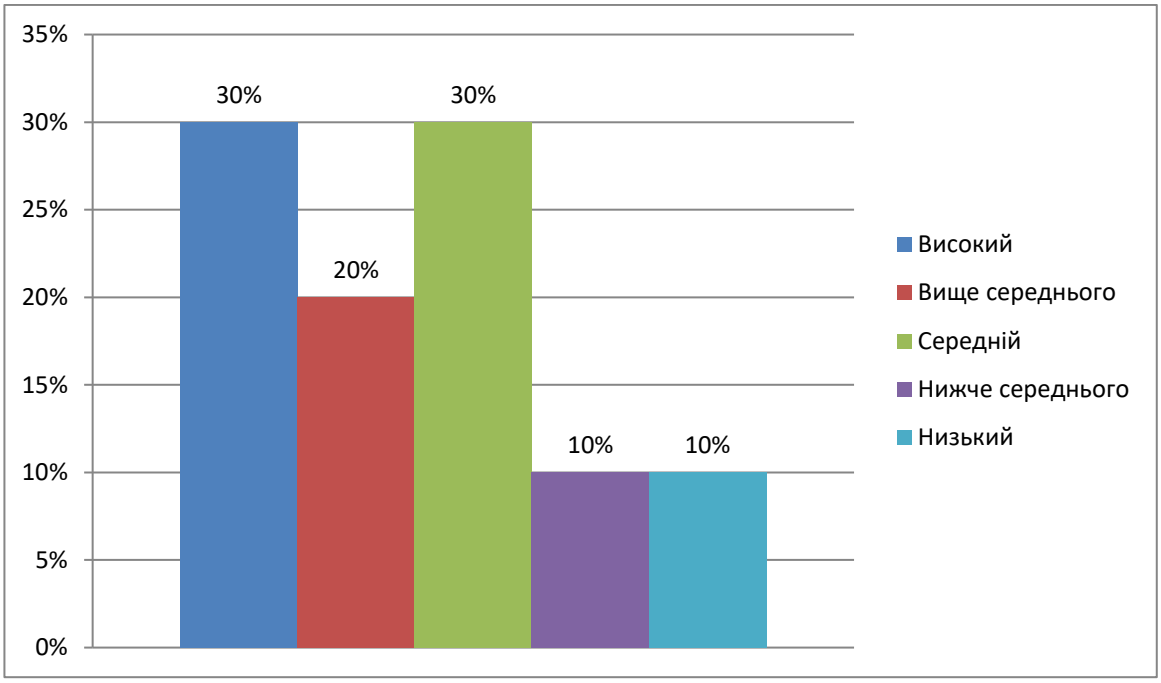

Рисунок 2.11. Результати опитування за методикою «Шкала самоефективності»

Отже, за підсумками діагностики самоефективності співробітників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" можна зазначити, що для опитаних співробітників є характерною перевага високого та наближеного до високого рівнів самоефективності. Такі співробітники становлять рівно половину з числа опитаних. Вони переважно є дуже впевненими у власних силах та можливостях, вміють та люблять планувати все заздалегідь, відповідно до поставленої ними мети.

За підсумками застосування методики «Визначення рівня самооцінки» (С. Ковальов) були отримані такі результати.

Показники, співвідносні з уявленнями стосовно високої самооцінки, були продемонстровані 30% опитаних учасників дослідження. Для представників зазначеної групи опитаних характерною постає наявність упевненості у власних силах, вони не обтяжують себе сумнівами, тяжіючи

при цьому до зосередженості на діяльності. Реакції стосовно зауважень, отримуваних із боку оточуючих, є в них адекватними. Також представники зазначеного рівня самооцінки демонструють здатність до тверезого оцінювання власних дій, адже вони усвідомлюють, що лише надання адекватної оцінки власній діяльності сприятиме досягненню бажаних результатів, закладених до основи цієї діяльності. Цілі, поставлені ними перед собою та своїм оточенням, завжди вирізняються чіткістю й реалістичністю, спрямованістю на виконання взятих на себе зобов'язань.

50% опитаних співробітників продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем самооцінки. Для представників зазначеної групи співробітників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" характерною постає ситуативність в оцінці власних успіхів чи невдач, через що вони часом тяжіють до періодичних виявів невпевненості в тому, чи все вони роблять правильно, піддають постійному переосмисленню власні дії та вчинки в тій чи іншій ситуації. Власні можливості вони оцінюють при цьому як недостатньо високі для того, аби бути стовідсотково впевненими у безпомилковості своїх дій, реалізувати повною мірою свої наміри, довести справу до завершення згідно з передбачуваним і бажаним результатом, наміченими цілями. Співробітники з таким рівнем самооцінки іноді відчувають незрозумілу незручність у взаєминах з іншими людьми, нерідко недооцінюють себе та свої здібності без достатніх на те підстав.

20% опитаних учасників дослідження продемонстрували результати, співвідносні з низьким рівнем самооцінки. Наявність такого рівня оцінки самих себе та власної діяльності вказує на недостатню впевненість реципієнтів у власних можливостях і здібностях, зневіру в здатності ефективно діяти, налагоджувати спілкування, розв'язувати проблемні ситуації тощо. Відчуття неефективності зусиль в осіб, що продемонстрували низький рівень самооцінки, підсилено мотивацією уникати невдач, неможливістю контролювати події, переконаністю у нездатності впоратися з життєвими проблемами, готовністю перекладати відповідальність за невдачі

на зовнішні об’єкти, обставини тощо. Вони практично не демонструють упевненості у власних можливостях і здібностях, показують значну зневіру в здатності ефективно діяти, налагоджувати спілкування, розв’язувати проблемні ситуації тощо. Такі співробітники нерідко болісно сприймають критичні зауваження на свою адресу, частіше намагаються підлаштуватися під думку інших людей, при цьому сильно страждаючи від надмірної сором'язливості.

Графічно результати опитування співробітників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс"за методикою «Визначення рівня самооцінки» представлені на рисунку 2.12.

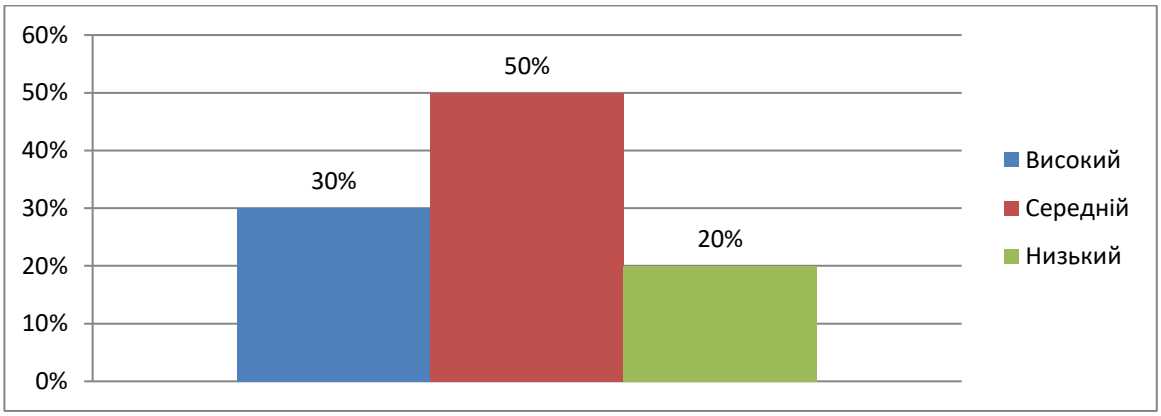

Рисунок 2.12. Результати опитування за методикою «Визначення рівня самооцінки »

Для співробітників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" є характерною перевага високого та середнього рівнів самооцінки. Такі співробітники не обтяжують себе сумнівами, тяжіючи при цьому до зосередженості на діяльності.

На основі отриманих результатів використання методики "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey), розроблений П. Сіслером і Ш. Грейсом, отримали такі результати.

Взаємодія з колегами :

1. Наскільки ви задоволені вашою взаємодією з колегами?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже задоволені	10%	15%
Задоволені	40%	45%
Нейтрально	20%	20%
Незадоволені	20%	15%
Дуже незадоволені	10%	5%

Рисунок 2.13 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

За поданою статистикою можна зробити наступні висновки:

Дуже задоволені та задоволені:

Чоловіки більш задоволені своєю роботою, ніж жінки. Зокрема, 15% чоловіків вважають себе дуже задоволеними, порівняно з 10% жінок. Також, 45% чоловіків вважають себе задоволеними, порівняно з 40% жінок.

Нейтрально:

У цьому аспекті обидві групи (жінки та чоловіки) мають приблизно однаковий відсоток нейтральних відповідей – 20%.

Незадоволені та дуже незадоволені:

Жінки виявилися більш незадоволеними своєю роботою в порівнянні з чоловіками. 20% жінок вважають себе незадоволеними, у той час як у чоловіків цей показник становить 15%. Дуже незадоволеними вважають себе 10% жінок і 5% чоловіків.

Отже, загальна тенденція вказує на те, що чоловіки вважають себе більш задоволеними від своєї роботи порівняно з жінками.

Керівництво та співробітництво з керівництвом:

Як ви оцінюєте стиль керівництва в вашій організації?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже задоволені	15%	30%
Задоволені	45%	45%
Нейтрально	30%	20%
Незадоволені	10%	5%
Дуже незадоволені	0%	0%

Рисунок 2.14 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

За результатами анкетування видно, що серед жінок та чоловіків домінує позитивна оцінка стилю керівництва в організації. Значна частина обох груп вважає свій досвід роботи задовільним або навіть дуже задовільним. Жінки виявили більше нейтральних відповідей, що може свідчити про більш варіативне сприйняття стилю керівництва серед цієї групи. У той час як чоловіки демонструють більш однорідну оцінку, що вказує на можливе спільне сприйняття серед них.

Загалом відсутність відповідей "Дуже незадоволений/незадоволена" свідчить про те, що в організації, ймовірно, є певні позитивні аспекти стилю керівництва, які більшість працівників сприймає як задовільні. Щодо різниці в оцінках між чоловіками та жінками, можна відзначити, що серед чоловіків більше тих, хто вважає свій досвід роботи дуже задовільним (30% порівняно з 15% серед жінок). Однак серед жінок більше тих, хто обрав нейтральну оцінку (30% порівняно з 20% серед чоловіків). Це може вказувати на різницю в сприйнятті стилю керівництва між статями або на різницю в самопочутті на робочому місці.

Загальна картина свідчить про те, що більшість працівників в організації є взагалі задоволеними або дуже задоволеними стилем керівництва, що позитивно впливає на робочий клімат та може сприяти підвищенню продуктивності та задоволеності роботою.

Наскільки ефективно вирішуються ваші питання та проблеми з керівництвом?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже ефективно	10%	15%
Ефективно	30%	25%
Нейтрально	45%	50%
Не дуже ефективно	15%	10%
Не ефективно	0%	0%

Рисунок 2.15 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

За результатами аналізу відповідей учасників з ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" можна визначити, що більшість працівників, як чоловіки, так і жінки, оцінюють ефективність вирішення питань та проблем з керівництвом як "нейтрально" або "ефективно". Дуже ефективним процес вважають менше четверті учасників, а неефективним — жоден із працівників. В цілому можна припустити, що у компанії існує стабільний ступінь задоволення співробітників ефективністю вирішення питань з керівництвом.

Згідно з аналізом відповідей працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна виділити, що понад половина чоловіків і жінок оцінюють ефективність вирішення питань та проблем з керівництвом як "нейтрально" чи "ефективно". Частка тих, хто вважає процес "дуже ефективним", дорівнює

близько 12.5% серед чоловіків і 10% серед жінок. Також важливо відзначити, що ніхто із працівників не вважає вирішення питань "неефективним".

Отже, можна зробити висновок, що більшість працівників компанії досить задоволені ефективністю вирішення питань та проблем з керівництвом, але існують певні можливості для покращення цього процесу з урахуванням думок та перспектив робочого колективу.

Розвиток кар'єри та можливості зростання :

Як ви оцінюєте можливості для розвитку своєї кар'єри в організації?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Позитивно	10%	15%
Вірогідно	30%	25%
Ніяк	15%	20%
Негативно	5	5%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	40%	35%

Рисунок 2.16 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Результати опитування працівників компанії ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" вказують на переважання позитивного ставлення до можливостей для розвитку кар'єри в організації. Як показали дані, як чоловіки, так і жінки відзначили цей аспект як перспективний та вірогідний.

Однак важливо відзначити, що існує частка працівників, які не визначились щодо свого ставлення до можливостей кар'єрного зростання. Це може вказувати на певний рівень невизначеності або потребу в додатковій інформації серед співробітників.

Враховуючи, що дослідження проведено серед працівників конкретної компанії, можна визначити, що внутрішні фактори та політика компанії сприяють позитивному сприйняттю можливостей для розвитку кар'єри серед її колективу. Наскільки ефективно вирішуються ваші питання та проблеми з керівництвом?

З огляду на отримані результати, можна зробити висновок, що співробітники ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" загалом оцінюють ефективність вирішення своїх питань та проблем керівництвом позитивно. Більшість працівників відзначили цей аспект як ефективний чи дуже ефективний.

Аналізуючи дані за гендерною ознакою, слід відзначити, що як чоловіки, так і жінки поділяють подібний погляд на ефективність вирішення питань з керівництвом. Це свідчить про загальний позитивний ставлення до комунікації та вирішення проблем в організації.

Зазначимо, що в деяких випадках співробітники залишаються нейтральними, що може вказувати на певний рівень невизначеності чи неоднозначності в питаннях взаємодії з керівництвом. Такі нюанси можуть бути предметом подальших обговорень та удосконалення системи внутрішнього управління компанії.

Чи відчуваєте ви, що ваш потенціал повністю реалізований?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Так	20%	45%
Не зовсім	5%	15%
Ні	45%	20%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	30%	20%

Рисунок 2.17 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Аналізуючи дані щодо відчуття реалізації потенціалу серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна зазначити, що більшість чоловіків (45%) вважають, що їхній потенціал повністю реалізований. Серед жінок це відчуття також високе, але трошки менше – 20%.

З іншого боку, частка тих, хто вважає, що їхній потенціал не зовсім реалізований, також неабияк впливає на загальний погляд працівників. Зауважимо, що серед жінок цей відсоток становить 5%, тоді як серед чоловіків – 15%. Отже, є певний розбіжний погляд на реалізацію потенціалу між різними групами працівників.

Також важливо відзначити, що певна кількість респондентів вказали, що не можуть визначитися або відмовляються відповісти. Це може свідчити про різноманітні погляди та відчуття серед працівників щодо реалізації їх потенціалу в організації. Розглядаючи відчуття реалізації потенціалу серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", варто відзначити, що значна частина чоловіків (20%) та жінок (45%) відчуває, що їхні можливості не повністю використовуються. Це може свідчити про наявність непотрібних обмежень або недоліків у системі керівництва чи надавання можливостей для розвитку в організації.

Важливо врахувати, що є інша частина працівників (30% жінок і 20% чоловіків), які не можуть визначитися або відмовляються відповісти на це питання. Це може свідчити про різноманіття поглядів та індивідуальних відчуттів стосовно можливостей для розвитку кар'єри в організації.

Загальний аналіз вказує на необхідність докладнішого вивчення факторів, які можуть впливати на відчуття працівників щодо реалізації їхнього потенціалу та можливостей для кар'єрного зростання.

Робоче навколишній середовище:

Наскільки ви задоволені робочим середовищем (офісом, обладнанням тощо)?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже задоволені	10%	20%
Задоволені	50%	50%
Нейтрально	25%	30%
Незадоволені	15%	0%
Дуже незадоволені	0%	0%

Рисунок 2.18 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Оцінюючи статистику задоволення робочим середовищем серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна відзначити, що більшість працівників, як чоловіки, так і жінки, в цілому задоволені своїм робочим оточенням. Половина працівників (50%) в обох групах відзначила, що вони задоволені, і лише невеликий відсоток висловив незадоволення (15% жінок і 0% чоловіків).

Це свідчить про те, що більшість працівників компанії оцінюють робоче середовище як прийнятне і комфортне. Однак важливо враховувати індивідуальні вподобання та потреби, і можливо, що деякі аспекти середовища можуть бути вдосконалені для забезпечення ще більшого комфорту для всіх працівників.

Разом із тим, слід зазначити, що 25% жінок відчувають нейтральність стосовно робочого середовища, що може свідчити про те, що деякі аспекти ще можуть бути удосконалені для цієї групи працівників. Також важливо враховувати, що певний відсоток відмовився відповісти, що може бути пов'язано з індивідуальними особливостями або можливими аспектами робочого середовища, які не враховані у даному дослідженні.

Наскільки ефективно вирішуються питання та проблеми з керівництвом, працівники вважають у межах "Ефективно" (30% жінок, 25% чоловіків) і "Дуже ефективно" (10% жінок, 15% чоловіків). Це може свідчити про те, що у більшості випадків керівництво успішно вирішує питання та проблеми в організації.

Необхідно надалі аналізувати динаміку цих показників і вживати заходів для підтримання і покращення позитивного робочого середовища та ефективності управління.

Як ви оцінюєте рівень комфорту та безпеки на робочому місці?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже добре	10%	10%
Добре	60%	40%
Задовільно	30%	40%
Незадовільно	0%	5%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	0%	5%

Рисунок 2.19 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Проаналізувавши відповіді працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" на питання щодо оцінки рівня комфорту та безпеки на робочому місці, можна визначити, що більшість опитаних (60% жінок і 40% чоловіків) оцінили його як "добре". Інші 30% жінок та 40% чоловіків вважають рівень "задовільним".

Важливо відзначити, що ніхто з жінок не виразив незадоволення робочим середовищем, тоді як 5% чоловіків вважають його "незадовільним".

Загальна тенденція свідчить про те, що більшість працівників переважно задоволені рівнем комфорту та безпеки на робочому місці. Однак для деяких чоловіків існують питання, які вимагають уваги, і можливо, слід розглянути можливі заходи для поліпшення цих аспектів робочого середовища.

Звертаючись до відповідей працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" на питання про комфорт та безпеку на робочому місці, важливо враховувати індивідуальний підхід кожного працівника до цих аспектів. Те, що для одних може вважатися "добрим" рівнем комфорту, для інших може бути "задовільним". Це свідчить про різноманіття індивідуальних потреб та очікувань працівників.

Необхідно також враховувати, що оцінка безпеки та комфорту може бути пов'язана з конкретними умовами роботи та особистими вподобаннями. Наприклад, деякі можуть бути більш чутливими до аспектів робочого середовища, тоді як інші можуть менше звертати увагу на ці аспекти.

Загалом можна зазначити, що в більшості випадків працівники ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" високо оцінюють умови на своєму робочому місці, але важливо тримати відкритий канал комунікації для вирішення конкретних питань та покращення робочого середовища.

Задоволення від виконаної роботи:

Як ви оцінюєте власні можливості виконання роботи?

Оцінка власних можливостей виконання роботи буде виміряна за допомогою п'ятибальної шкали:

Дуже високі - впевнений(а) в своїх здібностях та можливостях у виконанні роботи.

Високі - в цілому впевнений(а) у своїх можливостях, але може бути деяка невпевненість.

Середні - впевнений(а) у своїх навичках, але іноді може виникати сумнів.

Низькі - відчуває невпевненість та неуспішність у виконанні роботи.

Дуже низькі - сильно сумнівається в своїх можливостях та навіть не вважає себе здатним(ою) виконати роботу.

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже високі	10%	10%
Високі	65%	55%
Середні	25%	35%
Низькі	0%	0%
Дуже низькі	0%	0%

Рисунок 2.20 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Оцінюючи статистику щодо власних можливостей виконання роботи серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна визначити, що більшість працівників, незалежно від статі, оцінюють свої можливості як високі або дуже високі. Зокрема, 65% жінок та 55% чоловіків висловили

впевненість в високих можливостях виконання роботи. Середній рівень відзначили 25% жінок та 35% чоловіків.

Це свідчить про те, що працівники компанії в основному вірять у свої здібності виконання робочих обов'язків. Важливо враховувати це під час організації завдань та розвитку персоналу, сприяючи подальшому підвищенню ефективності роботи.

Аналізуючи дані щодо оцінки власних можливостей виконання роботи, можна зазначити, що велика частина працівників вважає свої здібності високими або дуже високими. Це позитивний сигнал, що свідчить про впевненість персоналу в їхній компетентності та готовність брати на себе відповідальність.

З огляду на стать, варто відзначити, що частка жінок, які вважають свої можливості високими, трошки вища порівняно з чоловіками. Це може бути позитивним аспектом у створенні рівноправних умов для розвитку та кар'єрного зростання усіх працівників.

Ці дані можуть бути використані для планування подальших заходів з розвитку персоналу та створення сприятливого середовища для роботи, що сприяє самовдосконаленню та досягненню високих результатів.

Наскільки ви відчуваєте себе важливим у своєму робочому процесі?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже важливим	0%	5%
Важливим	30%	25%
Середньо важливим	70%	60%
Мало важливим	0%	10%
Не важливим	0%	0%

Рисунок 2.21 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Аналізуючи дані стосовно відчуття важливості у робочому процесі серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна відзначити, що більшість працівників, як чоловіки, так і жінки, оцінюють свою важливість у роботі як середньо важливу. Зазначимо, що серед жінок вищий відсоток (70%) відчуває себе середньо важливими у порівнянні з чоловіками (60%).

Це може свідчити про те, що працівники в організації докладають рівноцінний внесок у робочий процес і відчувають певну ступінь важливості своєї ролі. Однак важливо продовжувати слідкувати за цим аспектом і надавати можливості для розвитку та вдосконалення, щоб підтримувати високий рівень мотивації та задоволення працівників.

Баланс між роботою та особистим життям:

Як ви оцінюєте можливості для забезпечення балансу між роботою та особистим життям?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже добре	20%	0%
Добре	25%	25%
Задовільно	40%	60%
Незадовільно	10%	10%
Не можу визначитися/відмовляюсь відповісти	5%	5%

Рисунок 2.22 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

На підставі отриманих результатів можна визначити, що працівники ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" в цілому ставлять задачі забезпечення балансу між роботою та особистим життям у середньому рівень задоволення. Важливо враховувати індивідуальні потреби та обставини кожного працівника для подальшого вдосконалення підходів до створення сприятливого робочого середовища.

Поруч із цим, можна розглядати можливості впровадження додаткових ініціатив та програм, спрямованих на поліпшення балансу між роботою та особистим життям, що може позитивно позначитися на загальній задоволеності працівників та їхньому внеску в організацію.

Як часто ви відчуваєте стрес в робочих умовах?

Статистика	Жінки	Чоловіки
Дуже часто	10%	0%
Часто	25%	10%
Іноді	55%	25%
Рідко	10%	60%
Ніколи	5%	5%

Рисунок 2.23 Результати опитування за методикою "Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса

Отже результати опитування свідчать, що серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" переважає відносно помірний рівень стресу в робочих умовах. Однак слід відзначити, що для певної частини жінок (10%) і чоловіків (0%) стрес виникає дуже часто, що може вказувати на потребу в додатковій підтримці та стресового менеджменту.

З урахуванням цих результатів, організація може розглядати можливості впровадження програм та заходів з управління стресом, спрямованих на покращення психологічного благополуччя та зниження рівня стресу серед персоналу. Це може позитивно позначитися на загальній продуктивності та добробуті працівників.

Аналізуючи дані щодо відчуття реалізації потенціалу серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна виділити, що більшість чоловіків (45%) вбачають повну реалізацію свого потенціалу. У жінок цей показник, хоч і високий, менший – 20%.

Важливо відзначити, що частка тих, хто вважає, що їхній потенціал не зовсім реалізований, також впливає на загальний погляд працівників. Серед жінок цей відсоток становить 5%, тоді як серед чоловіків – 15%. Таким чином, існує певна розбіжність у сприйнятті реалізації потенціалу між різними групами працівників.

Щодо статистики задоволення робочим середовищем, варто відзначити, що більшість працівників, як чоловіки, так і жінки, взагалі задоволені своїм робочим оточенням. Половина працівників (50%) в обох групах вважає своє робоче середовище прийнятним, і тільки малий відсоток висловив незадоволення (15% жінок і 0% чоловіків).

Проаналізувавши відповіді працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" щодо рівня комфорту та безпеки на робочому місці, можна визначити, що більшість опитаних (60% жінок і 40% чоловіків) характеризують його як "добре". Ще 30% жінок та 40% чоловіків оцінюють рівень як "задовільний". Важливо підкреслити, що ніхто з жінок не висловив незадоволення робочим середовищем, тоді як 5% чоловіків вважають його "незадовільним".

Оцінюючи статистику щодо власних можливостей виконання роботи серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", можна визначити, що більшість працівників, незалежно від статі, оцінюють свої можливості як

високі або дуже високі. Наприклад, 65% жінок та 55% чоловіків виражають впевненість в високих можливостях виконання роботи. Зазначимо, що 25% жінок та 35% чоловіків оцінюють свій рівень як середній.

Аналізуючи дані щодо відчуття важливості у робочому процесі серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс", варто зауважити, що більшість працівників, як чоловіки, так і жінки, оцінюють свою важливість у роботі як середньо важливу. Наприклад, 70% жінок та 60% чоловіків відчувають себе середньо важливими.

Це може свідчити про те, що працівники в організації докладають рівноцінний внесок у робочий процес і відчувають певну ступінь важливості своєї ролі. Однак важливо продовжувати слідкувати за цим аспектом і надавати можливості для розвитку та вдосконалення, щоб підтримувати високий рівень мотивації та задоволення працівників.

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та взємовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє, неповторне обличчя, стиль, інтереси, згадані ознаки майже універсальні для будь-якого колективу.

Загальні фактори формування соціально-психологічного клімату:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група;
- організація й умови трудової діяльності;
- специфіка й особливості роботи органів управління та самоврядування;
- стиль і характерологічні форми керівництва;
- соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості групи;
- чисельність групи тощо.

Вирізняють такі основні фактори формування соціально-психологічного клімату:

- фактори макросередовища;
- фактори мікро-середовища.

Говорячи про фактори макросередовища, які впливають на психологічний клімат ззовні, необхідно враховувати те, що жодна група не

може існувати, а тим більше розвиватися ізольовано від навколишнього світу.

До таких факторів належать:

- 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, тощо.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу фактори мікро-середовища; основні з них такі:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами;
- особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною;
- стиль керівництва керівника колективу;
- рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо.

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, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Український психолог Н. Л. Коломінський розробив схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема цікава для керівника, бо допомагає запобігати конфліктності в колективі.

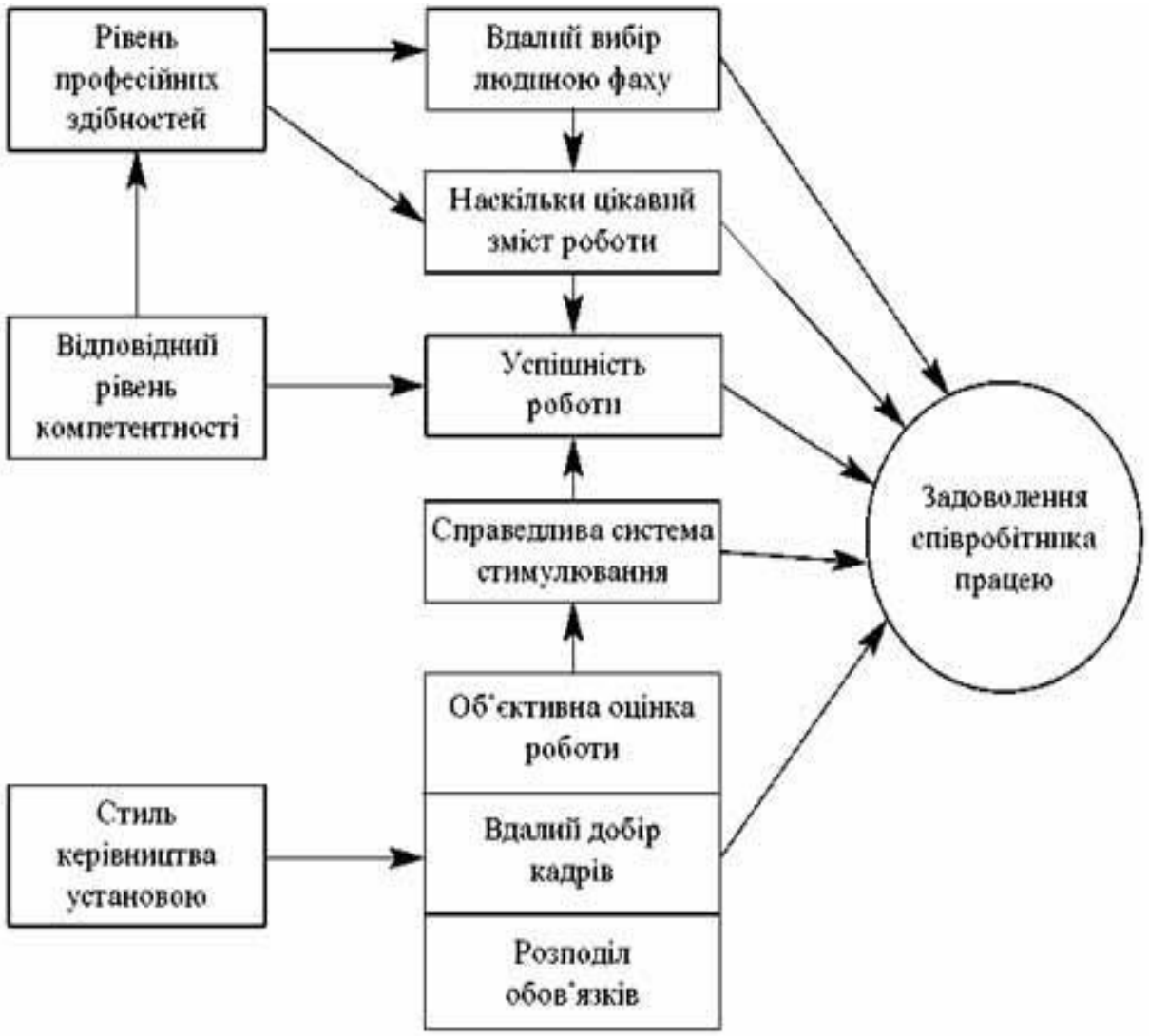

Табл. 1

Аби керівник сприяв згуртованості колективу, він має володіти такими особистісними характеристиками: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність.

Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного. Це дуже важливо. М. М. Обозов, Г. В. Щокін систематизували основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків.

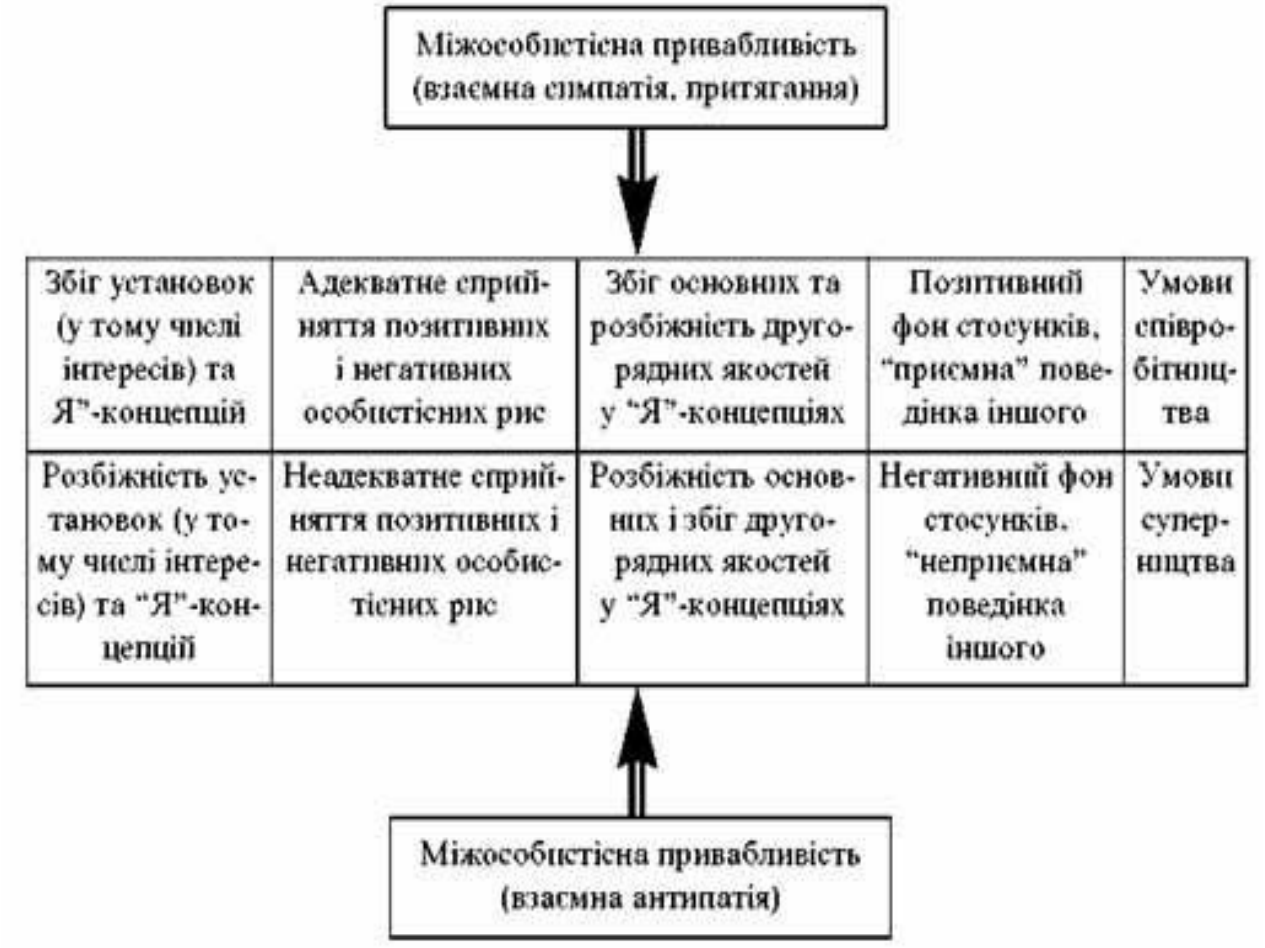

Табл. 2

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі (фірмі) бажано проводити тренінги, з допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів, як тренінг поведінковий, тренінг чутливості, тренінг рольовий, відеотренінг та ін.

Пропонуємо для розмірковувань модель діяльності психолога з метою поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі (організації будь-якої сфери діяльності).

Модель діяльності психолога в організації сфери щодо оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.

Табл. 3

Висновок до 2 розділу

Розділ 2 емпіричного дослідження зосереджується на аспектах умов та особистого ставлення, а також комунікації з оточуючими працівниками для формування сприятливого колективного середовища. У цьому розділі розглядаються методи та практики, використовувані для формування міжособистісної взаємодії працівників з психологом, а також фактори, які сприяють створенню позитивного клімату в колективі, включаючи розподіл ролей. Досліджено вплив різних факторів на позитивний клімат, комунікативні уміння, взаємодію з колегами, керівництвом та співробітництво з керівництвом, розвиток кар'єри та можливості зростання, робоче навколишнє середовище та задоволення від виконаної роботи. Досліджено визначені ролі та їх вплив на продуктивність в різних умовах. Також проведено аналіз якості комунікативних навичок кожного співробітника ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" у взаємовідносинах між членами команди. Спочатку ставилася мета провести глибокий аналіз характеристик кожного співробітника та їх комунікативних навичок. Особливий акцент було зроблено на дослідженні невербальної комунікативної компетентності та рівня самоефективності. Це було важливо, оскільки ці аспекти грають ключову роль у успішній взаємодії та підвищенні продуктивності в робочому колективі. Невербальна комунікативна компетентність та самоефективність впливають на формування позитивного робочого клімату, сприяючи ефективному спілкуванню, взаєморозумінню та гармонійним відносинам. Ці аспекти сприяють створенню сприятливого середовища, в якому працівники відчувають підтримку та взаємну повагу, сприяючи позитивному робочому клімату.

Для повноцінного дослідження використали певні методики:

"Тест комунікативних умінь" (Л. Міхельсон) - для визначення рівня комунікативної компетентності.

"Тест-опитувальник самоставлення" (В. В. Столін та С. Р. Пантєлєєв) - для визначення емоційного та семантичного змісту ставлення особистості до себе.

"Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема" - для вимірювання рівня віри особи у власні сили.

"Визначення рівня самооцінки" (С.В.Ковальов) - для визначення рівня самооцінки.

"Індекс Задоволеності Працею" (Job Satisfaction Survey) П. Сіслера і Ш. Грейса - для вимірювання рівня задоволеності працею.

Здійснивши аналіз за допомогою вказаних методик, отримали глибоке розуміння комунікативних умінь, самооцінки, самоефективності та задоволеності працею серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс". Це надало інформацію для подальших кроків у створенні позитивного та ефективного робочого середовища в організації.

Розділ 3. Психологічні методики з формування позитивного клімату в колективі

3.1. Тренінгова програма з формування психологом позитивного клімату в колективі

Тренінг спрямований на згуртування колективу, емоційної стійкості, впевненості в собі, доброзичливого ставлення один до одного. Виконуючи вправи тренінгу, працівники вчаться розуміти один одного. Тренінг мотивує учасників до самовдосконалення, рефлексії, оволодіння механізмами комунікативної компетентності.

Завдання тренінгу:

- формування сприятливого психологічного клімату
- знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними
- розвиток вміння працювати в команді
- згуртування групи
- усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі
- підвищити комунікативні навички працівників
- підвищити настрій на успіх, щастя, добро і успіх.

Необхідні матеріали:

- аркуші формату А - 4 за кількістю учасників,кольоровий папір, кольорові олівці, ножиці;
- предметні картки;
- серветки;
- спокійна музика для релаксації
- тарілочки з водою;
- кубики;

Шановні колеги! Сьогодні ми поговоримо з Вами про психологічний клімат колективу, а так само про важливість згуртованості колективу.

Психологічний клімат - це міжособистісні відносини, типові для трудового колективу, які визначають його основний настрій.

В одному кліматі рослина може розквітнути, в іншому - зачахнути. Те ж саме можна сказати і про психологічний клімат: в одних умовах люди відчувають себе некомфортно, прагнуть покинути колектив, проводять в ньому менше часу, їх особистісний ріст сповільнюється, в інших - колектив функціонує оптимально і його члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал.

Будівництво психологічного клімату, згуртованості колективу - це найважливіша справа не тільки адміністрації, але і кожного члена колективу.

Клімат називають сприятливим, якщо в колективі панує атмосфера доброзичливості, турботи про кожного, довіри і вимогливості. Якщо члени колективу готові до роботи, виявляють творчість і досягають високої якості, працюючи без контролю і несучи відповідальність за справу. Якщо в колективі кожен захищений, відчуває причетність до всього, що відбувається і активно вступає в спілкування.

1. Вправа «Привітання»

- Для того, щоб привітатися, пропоную рухами відповісти на мої запитання. Я запитую, ви відповідаєте.

Доброго дня, колеги, знайомі, друзі.

Нашу зустріч з вами вестиму я. – Литвиненко Дмитро

З гарним настроєм хто прийшов – махніть,

Хто чує мене, головою кивніть.

Хто бачить мене, прошу оком моргнути,

Хто любить дітей, ті підведіться трохи.

Хто найвеселіший –- ви всім усміхніться,

Хто ввічливий – сусідові злегка вклоніться.

Почитати кому охота, любить хто свою роботу?

Похитайте головою вправо-вліво, раз, іще раз.

Хто в колективі працювати любить,

Хто вміє дружити?

Поплещіть, вас я побачить хочу,

Всього, що я знаю, і вас навчу.

2. Вправа «Картки»

Ціль: розподіл учасників на команди.

Обладнання: предметні картки.

Хід: Предметні картки (квіти, фрукти, рослини) за кількістю учасників. До заняття необхідно підготувати жетончики. Перед початком занять перемішати жетончики і роздати по одному кожному учаснику. Коли необхідно буде розділити групу, потрібно просто повідомити учасникам, що один вид карток (квіти) -це перша команда, а фрукти-друга, рослини - третя.

3. Вправа «Візьми серветок»

Мета: виявлення уявлень про себе.

Обладнання: упаковка серветок.

Хід. Тренер по колу передає пачку паперових серветок зі словами: «На випадок, якщо знадобиться, візьміть будь-ласка собі трохи серветок». Після того як всі учасники взяли серветки, тренер просить кожного учасника повідомити про себе скільки фактів, скільки серветок він взяв.

4.Вправа-колаж «Дерево»

Мета: згуртувати колектив і ближче дізнатися кожного учасника групи.

Обладнання: ватман з малюнком дерева, клей, кольоровий папір, кольорові олівці, ножиці.

Хід вправи. Учасникам пропонується розглянути стовбур дерева, подивіться «дерево як і будь-яка організація зовсім порожне без людей і колективу, що його створюють, прикрасою будь якої установи є особистості, що там працюють, і не просто особистості а колектив». Будь-ласка прикрасьте наше дерево, зробіть малюнок (листочок, квітку) як ви себе бачите і відчуваєте в даній групі. Вибравши картинки, кожен має і приклеює їх на ватмані так, як відчуває своє розташування в групі Після виконаної роботи кожен учасник(за бажанням) доповнює свої зображення з допомогою і олівців.

Питання для обговорення:

1) Чому ви вибрали ту чи іншу картинку?

2) чи Відповідає розташування ваших зображень так, як вам хотілося б?

3) чи Відчуваєте ви себе так в групі?

4) чи Були складнощі при виконанні вправи?

Висновок: подивіться на наше дерево, який у нас вийшов колектив, згуртований чи ні, ви задоволені своїм місцем в ньому?

4. Інформаційне повідомлення

Згуртованість колективу - це поняття, що розкриває особливості міжособистісних відносин в колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності в межах спільної діяльності. Дружні контакти під час роботи і після її, співпрацю і взаємодопомогу формують хороший соціально-психологічний клімат.

Фактор, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, обумовлений індивідуальними та психологічними особливостями кожного з її членів. Крізь призму особистісних особливостей людини переломлюються всі впливи на неї як виробничого і невиробничого характеру. Тому для формування того або і соціально-психологічного клімату колективу мають значення не стільки психологічні якості членів, скільки ефект їх поєднання.

Загальна ціль: досягти хороших міжособистісних відносин (специфіки формальних і неформальних організаційних зв'язків в колективі і співвідношення між ними), демократичного рівня в колективі, оптимального рівня психологічної сумісності колективу.

Створити такі умови для процвітання того або іншого підприємства, фірми, установи, необхідно, щоб люди, службовці в цій установі відчували себе "командою". Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив це "команда" - є хорошій соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли

кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

5. Вправа «Будинок»

Мета: виявити розуміння учасниками поняття «колектив», обмін досвідом.

Обладнання: малюнок «Будинок»

Завдання: Кожній групі дається завдання побудувати «Будинок» і заселити його за поданим зразком (Додаток 1):

* фундамент - написати своє поняття, що таке колектив;

* основна частина, цеглинки – форми і методи роботи, щодо згуртування колективу;

* вікно - фактори, що руйнують згуртованість колективу;

* двері відчинені - фактори, що допомагають покращити психологічний клімат в колективі;

* сонечко – риси педагога, що допомагають працювати в колективі;

* марки - поміркувати, що заважає працювати в колективі;

* дах - навести приклади творчості в роботі.

Після закінчення обговорення будинків.

Висновок. Співпраця – це головна умова існування колективу, тільки взаємодіючи і підтримуючи один одного, ми можемо досягти успіхів в діяльності, а як зробити щоб бути не просто членом, а учасником команди ви бачите.

Давайте перевіримо як на практиці ми вміємо співпрацювати всі разом.

6. Вправа «Квадрат».

Мета: відчути кожного учасника групи.

Хід вправи. Побудуйте весь колектив у коло, і нехай учасники закриють очі. Тепер, не розплющуючи очей потрібно перебудуватися в квадрат. Зазвичай відразу починається балаган, всі кричать, пропонуючи свою стратегію. Через який час виявляється організатор процесу, який фактично будує людей. Після того, як квадрат буде побудований, не

дозволяйте відкривати очі. Запитайте, чи всі впевнені, що вони стоять у квадраті? Зазвичай є кілька людей, які не впевнені. Квадрат дійсно повинен бути рівним. І тільки після того, як абсолютно всі погодяться, що стоять саме в квадраті, запропонуйте учасникам відкрити очі, порадіти за хороший результат і проаналізувати процес. Так само можна будуватися в інші фігури.

Під час вправ учасники переживають сильні емоції і роблять масу висновків, тому після кожного етапу можна влаштовувати невелике обговорення, де можна говорити побажання своїм колегам для поліпшення роботи. Найголовніше питання: яким чином завдання можна було зробити краще та швидше?

Дуже добре, якщо кожен учасник тренінгу буде відзначений керівництвом, а ще краще, якщо команди отримають хороші пам'ятні призи.

1-й варіант. Побудуйте, використовуючи всіх гравців команди:

• квадрат;

• трикутник;

• коло;

• ромб;

• букву;

• пташиний косяк.

Ви побачили як вам співпрацювати всім разом. Легко вам було чи ні? Як ви домовлялися, хто виявився лідером, можливо хтось заважав. Але в житі ми не часто працюємо в таких великих групах, частіше життя нам дає змогу працювати в підгрупах. А як ви зможете так взаємодіяти, давайте перевіримо.

7.Вправа. «Тарілка з водою»

Мета вправи: розвивати взаєморозуміння у групі, зрозуміти і обговорити закономірності виникнення взаємодопомоги

Обладнання: тарілочки з водою по кількості команд.

Завдання: група учасників, мовчки з закритими очима, передає по колу тарілку з водою.

В результаті при передачі розвиваються способи комунікації, пошук рук партнера до моменту передачі тарілки, попередження про передачу дотиком.

Аналіз вправи:

1. Що, на вашу думку, не вдалося?

2. Як це можна виправити, що необхідно зробити?

3. Які емоції відчували під час цієї вправи?

8. Гра «Хмарочос»

Мета: у цій грі бере участь відразу вся група. У ній учасники можуть активно використовувати як свої рухові навички, так і фантазію і розсудливість.

Обладнання: Один складаний метр і по два-три дерев'яні кубики на кожну дитину. Завдання буде складніше, якщо кубики виявляться різного розміру. Серед них має бути кілька дерев'яних циліндрів.

Інструкція: Візьміть кожен по два кубики і сядьте в коло на підлогу. Зараз вам всім разом потрібно буде побудувати один хмарочос. Мені дуже цікаво дізнатися, на яку висоту ви зможете його звести так, щоб він не розвалився. Один з вас може почати будівництво, поклавши в центрі один кубик на підлогу. Потім підходить наступний і кладе свій кубик поруч або зверху. Самі вирішуйте, коли ви додасте один зі своїх кубиків. При цьому ви можете говорити один з одним і разом думати, що ви робитимете далі. Я буду підраховувати, скільки кубиків ви склали, перш ніж вежа впаде. Навіть якщо звалиться тільки один кубик, вам доведеться всю роботу почати спочатку. Крім того, час від часу я буду вимірювати, на яку висоту вже піднялася вежа.

Час від часу вимірюйте висоту хмарочоса. Було б добре, якби ви могли коментувати дії і стратегію учасників. У першу чергу підтримуйте все, що спрямоване на співпрацю один з одним.

Аналіз вправи:

- Сподобалася тобі ця гра?

- Ображався ти на кого-небудь у ході гри?

9. Вправа «Дім»

Мета: усвідомлення своєї ролі в групі, стилю поведінки.

Хід вправи: учасники діляться на команди. Ведучий дає інструкцію: «Кожна команда повинна стати повноцінним домом!Кожна людина повинна вибрати, ким він буде в цьому будинку - дверима, стіною, а може бути шпалерами або предметом меблів, квіткою або телевізором? Вибір за Вами! Але не забувайте, що Ви повинні бути повноцінним і функціональним домом! Побудуйте свій дім! Можна спілкуватися між собою ».

Психологічний зміст вправи: Учасники замислюються над тим, яку функцію вони виконують в цьому колективі, усвідомлюють, що всі вони потрібні у своєму «будинку», що сприяє згуртуванню.

Обговорення: Як проходило обговорення в командах? Чи відразу Ви змогли визначити свою роль в «будинку»?Чому Ви вибрали саме цю роль? Я думаю, Ви все зрозуміли, що кожна частина Вашого «дому» важлива і потрібна в ньому, кожна несе свою певну функцію, без якої будинок не може бути повноцінним!

10. Вправа «Серветка».

Мета: усвідомлення своєї неповторності.

Обладнання: паперові серветки.

Хід вправи. Психолог роздає учасникам серветки. Учасники повинні чітко виконувати інструкцію психолога: «Наші серветки складені квадратом. З ліва на право складіть її так, щоб вийшов трикутник. Тепер надірвіть одну з вершин трикутника. Далі у трикутнику намагайтеся вирвати невеличке коло. Навколо цього кола зробіть маленькі дірочки. А тепер розверніть ваші серветки. Що ми бачимо? Чи всі наслідували інструкції? Чи є однакові серветки? Який висновок ми можемо зробити? (відповіді дітей). Так дійсно, всі ми схожі і одночасно всі ми такі різні… ».

11. Малюнок «Мій колектив»

Мета: усвідомлення учасниками рис і якостей колективу в якому вони працюють.

Матеріали: аркуші паперу А4, кольорові олівці, релаксаційна музика.

Хід. Кожен колектив індивідуальний і неповторний. Бувають колективи схожі на:

Сипучий пісок. Не так рідко зустрічається на нашому шляху сипучий пісок. Скільки піщинок зібрано разом, і водночас кожна з них сама по собі. Повіє легенький вітерець — віднесе частину піску, що лежить скраю, подалі. Повіє вітер сильніше — рознесе пісок на всі боки, поки хто-небудь не згребе його в купу. Буває так і в колективах. Неначе всі разом, і в той же час кожен сам по собі. Немає зв'язку між людьми. В одному випадку вони не прагнуть піти один одному назустріч. В іншому — не бажають знайти спільних інтересів, спільної мови. Немає тут того авторитетного центру, навколо якого відбувалось би об'єднання, згуртування людей, де кожен відчував би, що він потрібний іншому. А поки «сипучий пісок» не приносить ні радості, ні задоволення тим, хто є в його складі.

М'яка глина.

Відомо, що м'яка глина - матеріал, який порівняно легко піддається обробці й з нього можна ліпити різні вироби. У руках майстра, а ним може бути в групі й староста, і просто авторитетний учень, і класний керівник, цей матеріал перетворюється на прекрасний виріб. Але якщо до нього не докласти зусиль, то він може залишитися простим шматком глини. На цій стадії більш помітні зусилля для згуртування колективу, хоча це можуть бути перші кроки. Не все виходить, нема достатнього досвіду взаємодії, взаємодопомоги. Важко досягти якої-небудь мети. Стосунки доброзичливі, проте не скажеш, що учасники завжди бувають уважні одне до одного і готові прийти на допомогу. Якщо це й відбувається, то рідко. У групі існують замкнені приятельські угруповання, які мало спілкуються між собою. Справжнього хорошого організатора поки немає. Чи він не може себе проявити, чи просто йому важко, бо нікому його підтримати.

Мерехтливий маяк. У штормовому морі мерехтливий маяк і початківцю, і досвідченому мореплавцеві приносить упевненість, що курс вибраний правильно. Необхідно тільки бути уважним, не втратити маяк з поля зору. Зауважте, маяк не горить постійним світлом, а періодично викидає пучки світла і неначе говорить: «Я тут. Я готовий прийти на допомогу». Колектив, який формується в класі, також подає кожному сигнал: «Так тримати». У такій групі переважає бажання працювати спільно, допомагати один одному, товаришувати. Але бажання — це ще не все. Дружба, взаємодопомога потребують постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть дуже частих, спалахів. Водночас у групі вже є на кого покластися. Проте недостатньо виявляється ініціатива, рідко вносяться пропозиції щодо покращення справ не тільки у себе в класі, але й у школі. Бачимо прояви активності спалахами, та й це не у всіх.

Червоне вітрило. Символ спрямованості вперед, дружньої вірності й обов'язку. Тут живуть і діють за принципом: «Один за всіх - і всі за одного». Дружня прихильність і зацікавлення справами один одного поєднуються з принциповістю і взаємною вимогливістю. Командний склад вітрильника - знаючі та надійні організатори й авторитетні особистості. До них ідуть за порадою, допомогою. У більшості членів екіпажу є почуття гордості за колектив. Усі переживають, коли з кимось трапиться невдача. Група цікавиться тим, як ідуть, справи в паралельних класах, іноді приходять на допомогу, коли їх просять про це. Але хоча група згуртована, вона не завжди готова йти всупереч бурям. Не завжди вистачає мужності визнати свої помилки зразу, але це становище може бути виправлене.

Факел, що палає, - це живе полум'я, матеріалом якого є міцна дружба, єдина воля, взаєморозуміння, ділова співпраця, відповідальність кожного не тільки за себе, а й за інших. Тут яскраво виявляються всі якості колективу, які характерні для червоного вітрила. Але не тільки це. Справжнім колективом можна назвати тільки таку групу, яка не залишається у вузьких рамках. Справжній колектив той, де люди самі бачать, коли вони потрібні, і

самі йдуть на допомогу; той, де не залишаються байдужими, якщо іншим погано; той, який веде за собою, освітлюючи, як легендарний Данко, жаром свого палаючого серця дорогу людям.

Психолог. Намалюйте будь-ласка як ви уявляєте колектив в якому працюєте.

Отже, хто впізнав свій колектив? Який опис видається вам найбільш влучним? Я думаю, ми переконались у тому, що дружба, взаємодопомога потребують постійного горіння, а не поодиноких, нехай навіть дуже частих, спалахів.(Учасники висловлюють свої думки й обґрунтовують їх.)

12. Вправа «Притча»

До однієї оази прийшов молодий юнак, попив води і запитав у старого, який відпочивав біля джерела:

- Які люди тут живуть?

Старий в свою чергу запитав у юнака:

- А які люди живуть там, звідки ти прийшов?

- Купка егоїстів з поганими помислами – відповів молодий чоловік.

- Таких же знайдеш і тут – сказав старий.

В той же день інший юнак підійшов до джерела втамувати спрагу, він привітався і запитав:

-Які люди живуть в цьому місці?

Старий у відповідь задав те ж питання:

- А які живуть там, звідки ти прийшов?

- Прекрасні! Гостинні і дружелюбні. Мені боляче було розлучатися з ними.

- Таких же знайдеш і тут – сказав старий.

Один чоловік, який чув обидві розмови, спитав:

- Як ти міг дати два таких різних відповіді на одне і те ж питання?

На що старий відповів:

- Кожен із нас може бачити тільки те, що несе в своєму серці.

У наших руках можливість створити в закладі таку атмосферу, в якій всі будуть почувати себе "як удома", атмосферу психологічного комфорту, атмосферу любові і прийняття.

13. Вправа „Побажання ”.

Мета: підтримка позитивного психологічного клімату у групі, розвиток вміння розуміти власні бажання та відчувати потреби іншої людини.

Матеріали дерево з квітами з побажаннями.

Хід. Ми сьогодні навчилися взаємодіяти, допомагати один-одному і стали справжнім колективом, подивіться наше дерево розквітло, а його квіти –це ви, його учасники. Підійдіть і оберіть свою квітку.

На квітці побажання.

Психолог дякує членам групи за роботу, підводить підсумки заняття і запрошує на наступну зустріч.

3.2 Психологічний тренінг формування мотиваційної готовності працівників крізь призму підвищення згуртованості колективу

Мета:

- знизити бар'єр тривожності у ставленні до впровадження базової програми;
- сформувати толерантність до невизначеності, гнучкість у сприйнятті світу, усвідомлення невідворотності змін та можливості їх прийняття;
- навчити розпізнавати страхи, пов'язані з невизначеністю ситуацій, та знаходити способи їх подолання;
- підвищити здатність до саморегуляції;
- допомогти учасникам сформувати мотиваційну готовність до сприйняття нового;
- підвищити згуртованість колективу;

- сформувати бачення та усвідомлення учасниками власних пріоритетних цінностей, підвищити життєвий тонус шляхом формування позитивного мислення;
- розвивати творчість;
- сприяти розвитку професійної майстерності.

Орієнтовна тривалість: 1 година 45 хвилин

Обладнання.

Бейджики, фломастери, ручки, олівці, кольорові олівці, маркер, ватман, 3 пачки ліпстікерів різного кольору, дерево очікувань і підсумків, 2 Базові програми, клубок яскравих ниток, 50 листів паперу А-4, 6 різних предметів (янгол, люстерко, ялинкова прикраса, камінець, мушля, свічка), фішки двох кольорів (приблизно 50 штук), мелодія з шумом океану.

Хід роботи
Вступна частина

Вступ. Повідомлення теми та мети тренінгу (2 хвилини)

Вправа «Самопрезентація» (5 - 7 хвилин)

Мета: налаштування учасників на роботу; активізація відчуття особистості; створення умов для ефективної співпраці.

На початку заняття кожен учасник оформлює картку-візитівку, де вказує своє ім'я, На оформлення дається 3-5 хв.

Психолог. Зараз кожен із вас назве своє ім'я, покаже оформлену візитівку і продовжить таке речення: «Не хочу хвалитись, але я...».

Визначення правил роботи групи (7 - 10 хвилин)

Психолог звертається до групи із запитанням: «Для чого в нашому житті існують різні правила?».

Психолог. На тренінгових заняттях існують певні традиції — правила, про які я хочу вам розповісти. Саме згідно із цими традиціями я й пропоную проводити наші зустрічі.

Обговорення відбувається за такою схемою:

— Щоб наша робота була ефективною, давайте визначимо правила.

— Які ви пропонуєте варіанти? Що це правило означає?

— Чи всі погоджуються?

— Приймаємо це правило?

Правила роботи записуються на плакаті «Правила групи»

МОЖЛИВІ ПРАВИЛА РОБОТИ ГРУПИ

Правило № 1. «Тут і тепер»

Це правило вказує на те, що зараз для нас існує лише ця кімната, лише присутні в ній особи, які саме цієї миті перебувають поруч із нами. Для нас має значення лише те, що в даний момент відбувається з нами, те, про що ми говоримо, те, що ми чуємо й відчуваємо. Має значення наш емоційний стан, наш світогляд лише в цей конкретний час, лише зараз, лише «тут і тепер».

Правило № 2. «Піднята рука»

Це правило вказує на те, що ми висловлюємо думку по черзі, не перебиваючи одне одного.

Правило № 3. «Конфіденційність»

Усе, що відбуватиметься сьогодні на нашій зустрічі, не буде розголошено поза групою. Тут ми довіряємо одне одному свої думки, почуття, робимо якісь не притаманні нам у повсякденні дії. Тому розповідати стороннім про те, що відбувалося на занятті, можна лише з дозволу його учасників.

Правило № 4. «Персоніфікація висловлювань»

Усе, що ви хочете сказати або зробити, говоріть і робіть тільки від свого імені. Забудьте про вислови на кшталт: «Ми вирішили...», «Усі так кажуть...» тощо. Ви можете використовувати лише такі фрази: «Я хочу сказати...», «Я відчуваю...», «Я зроблю...» тощо.

Правило № 5. «Активність»

Усе, що ви хочете отримати від даного заняття, залежить саме від вашої активності. Чим більше активності ви будете проявляти, тим більше отримаєте відповідей на ваші запитання. Всі учасники виконують всі вправи. **Пропустити можна лише одну вправу.**

Правило № 6. «Толерантність»

Кожна думка має право на існування. Кожний учасник каже те, що відчуває, висловлює будь-яку власну думку, навіть якщо йому самому вона здається «неправильною», «нереальною» тощо. Учасники сприймають висловлювання без оцінювання і поважають точку зору інших.

Правило № 7. «Обговорення і критика висловлювань і дій, а не людини, як особистості»

Кожний учасник може висловити свою незгоду з тією чи іншою думкою, етапом роботи, дією колег, але не спрямовувати свої негативні висловлювання на конкретну адресу. Можна висловлюватися так: «Ця думка помилкова, бо...», «Я не згодна з такою позицією, тому що...», «Мені не сподобався емоційний стан під час цієї вправи, оскільки...» тощо. Тим часом висловлювання на зразок: «Ксенія Петрівна, як| завжди, сказала дурницю», «Оксана Миколаївна зіпсувала нам вправу...» тощо - заборонені.

Правило № 8. «Щирість, відвертість та доброзичливе ставлення всіх учасників»

Це правило вказує на те, що ми зібралися тут і зараз для того, щоб бути самими собою, а не для того, щоб комусь щось показати, продемонструвати або довести. Ми зібралися для того, щоб отримати певний досвід, і від того, наскільки ми будемо щирими, відвертими із собою та іншими, залежить те, що ми можемо отримати від нашої зустрічі.

Кожний учасник має право на помилку, тому важливо зберігати доброзичливе ставлення один до одного за будь-яких ситуацій.

Психолог. Це основні правила, проте якщо у вас виникне бажання, то можна додати й інші.

Доцільно вивісити правила на видному місці і починати кожен тренінг із їх повторення.

Вправа «Дерево очікувань» (5 хвилин)

Мета: визначення очікувань від заняття.

Психолог. Чого саме ви очікуєте від сьогоднішньої зустрічі? На аркушах паперу напишіть ваші очікування, а тоді помістіть їх на «дерево очікувань».

Учасникам роздають невеликі аркуші паперу (можна липкого). Психолог просить написати на них, чого саме педагоги очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує (за бажанням) свій напис і прикріплює аркуш на підготовлений тренером плакат із зображенням дерева. (Спочатку йде обговорення, а потім усі вивішують написане.)

Вправа-розминка «Австралійський дощ» (2 хвилини)

Мета: забезпечення психологічного розвантаження учасників.

(Учасники стають у коло.)

Інструкція. Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте послухаємо разом, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

В Австралії здійнявся вітер. (Ведучий тре долоні.)

Починає накрапувати дощ. (Клацає пальцями.)

Дощ посилюється. (Почергове плескання долонями по грудях.)

Починається справжня злива. (Плескання по стегнах.)

А ось і град — справжня буря. (Тупіт ногами.)

Але що це? Буря стихає. (Плескання по стегнах.)

Дощ стихає. (Плескання долонями по грудях.)

Рідкі краплі дощу падають на землю. (Клацання пальцями.)

Тихий шелест вітру. (Потирання долонь.)

Сонце! (Руки догори.)

Основна частина

Доповідь «Взаємодія практичного психолога та педагогів — запорука успішної реалізації Базової програми "Я у Світі"» (5 хвилин)

Базова програма розвитку «Я у Світі» (далі — Базова програма) проголошує принципово нові пріоритети освіти, її завдання та очікувані результати. Відтак виникає потреба в новому характері взаємодії практичного психолога з учасниками.

Основна проблема полягає в тому, що в період упровадження Базової програми постає нагальна потреба у кваліфікованих спеціалістах, які здатні працювати по-новому, мають бажання самостійно й раціонально увійти в інноваційні процеси. Це не означає, що старі кадри слід замінити новими. Запорука успішної реалізації Програми — в зміні ставлення як до партнерів, а не як до суб'єктів виховного процесу, а отже, має змінитися й ставлення психолога передусім до самого себе, до своїх можливостей та пріоритетів. На цьому етапі учасники особливо потребують психологічної допомоги й підтримки.

Кожний етап упровадження Базової програми вимагає певної організації роботи й застосування відповідних методів. В одних випадках потрібне чітке окреслення меж ініціативи та відповідальності, в інших, наприклад при виконанні робіт, які потребують ініціативи, творчого підходу, оперативного реагування на швидкозмінювані ситуації, чіткий розподіл обов'язків і відповідальності неможливий і навіть шкідливий, оскільки потрібна гнучка організація праці.

Саме тому актуальною стає організація взаємодії практичного психолога та учасників, яка є запорукою успішної реалізації Базової програми «Я у Світі». На жаль, реалії життя не дозволяють практичному психологу повною мірою забезпечувати психологічний супровід упровадження Базової програми. Але практичний психолог у жодному разі не має права перекладати частину своєї роботи на учасників заходу.

Взаємодія практичного психолога та учасників повинна ґрунтуватися на принципах:

- взаєморозуміння;
- усвідомлення користі для всіх учасників психологічного процесу;
- власної зацікавленості всіх учасників у реалізації концепції Базової програми.

Основні напрями роботи практичного психолога, в яких обов'язковою умовою є спільна робота, такі:

- взаємодія практичного психолога та учасників під час адаптації новоприбулих;
- спільне моніторингове вивчення показників нервово-психічного розвитку;
- підготовка до роботи — пріоритетний напрямок у взаємодії практичного психолога;
- соціометричне дослідження;
- робота практичного психолога за запитом працівників.

Вправа «Клубочок асоціацій» (2 хвилини)

Мета. Усвідомлення кожним учасником розуміння суті Базової програми.

Психолог бере в руки яскравий клубочок ниток. Тримаючи кінчик ниточки, він передає клубочок учаснику, який перебуває поруч нього, промовляючи: «Продовжте фразу: "Базова програма — це… "». Учасник закінчує фразу, розмотує клубочок і передає його далі по колу, а сам продовжує триматися за нитку. У такий спосіб клубочок повертається до психолога, нитка об'єднує всіх учасників тренінгу.

Вправа «Відпускання каміння» (5—7 хвилин)

Мета: зменшення рівня ситуативної та особистісної тривожності, використовуючи методи експресивно-емоційної дії.

Інструкція. Налаштування: Сідайте зручно. Розслабтеся. Уявіть собі апельсин, його колір, склад і запах. Зніміть із нього шкірку, відламайте шматочок і відкусіть, відчуйте, який він на смак. Потім поверніться в уяві назад так, щоб знову побачити цілий, нечищений апельсин.

Уявіть собі, що ви стоїте у гірській річці з дуже швидкою течією. Щоб вас не відніс стрімкий потік, ви тримаєтеся за великий камінь — схопіть його і напружтеся. Слухайте притчу, намагаючись утриматися за камінь.

Притча.

На дні річки з дуже швидкою течією жили істоти, схожі на людей, тільки вони могли дихати під водою. Усе своє життя вони проводили там, чіпляючись за велике каміння, що лежало на дні.

Так, стримуючись від швидкої течії, вони народжувались, їли, кохали та помирали. Вважалося, що той, хто відпустить камінь, обов'язково загине, його понесе стрімкий потік води. Та все ж таки один із них відпустив свій камінь, але не загинув, а поплив за течією. Йому зустрілись інші, такі ж поселення, в яких люди проводили своє життя так, як у його рідному поселенні. Вони дивувалися: «Дивіться! Він літає! Це надлюдина!».

На це «надлюдина» відповідала: «Це не так, я така людина, як і ви. Просто відпустіть ваші

каменюки, й ми полетимо разом». Але ніхто не відважився зробити так, як він...

Ваш камінь — це ваш страх. Відпустіть його (учасники відпускають свої камені, напруження спадає, всі розслаблюються).

Обговорення:

— Що дає вам ця вправа?

— Як ви почуваєтеся?

Притча.

В утробі вагітної жінки розмовляють два близнюки: один із них – віруючий, інший – невіруючий.

Невіруюче немовля: «Ти віриш у життя після пологів?»

Віруюче немовля: «Так, звичайно. Усім зрозуміло, що після пологів існує. Ми тут для того, щоб стати досить сильними і готовими до того, що на нас чекає потім».

Невіруюче немовля: «Це дурість! Жодного життя після пологів бути не може! Ти можеш собі уявити, як таке життя могло б виглядати?

Віруюче немовля: «Я не знаю всіх деталей, але я вірю, що там буде більше світла і що ми, можливо, самі ходитимемо і є своїм ротом».

Невіруюче немовля: «Яка нісенітниця! Неможливо ж самим ходити та їсти ротом! Це взагалі кумедно! Ми маємо пуповину, яка нас живить. Знаєш, я хочу тобі сказати: неможливо, щоб існувало життя після пологів, тому що наше життя – пуповина – і так уже надто коротке».

Віруюче немовля: «Я впевнений, що це можливо. Все буде трохи по-іншому. Це можна собі уявити».

Невіруюче немовля: «Але ж звідти ще ніхто ніколи не повертався! Життя просто закінчується пологами. І взагалі, життя – це одне велике страждання у темряві».

Віруюче немовля: «Ні, ні! Я точно не знаю, як виглядатиме наше життя після пологів, але в будь-якому випадку ми побачимо маму, і вона подбає про нас».

Невіруюче немовля: «Маму? Ти віриш у маму? І де вона перебувати?»

Віруюче немовля: «Вона скрізь навколо нас, ми в ній перебуваємо і завдяки їй рухаємося і живемо, без неї ми просто не можемо існувати».

Невіруюче немовля: «Повна нісенітниця! Я не бачив жодної мами і тому очевидно, що її просто немає».

Віруюче немовля: «Не можу з тобою погодитись. Адже іноді, коли все навколо затихає, можна почути, як вона співає, і відчути, як вона гладить наш

світ. Я твердо вірю, що наше справжнє життя починається лише після пологів. А ти?"

Ігрова вправа «Педагогічні терези» (15 хвилин)

Мета: розвиток креативного мислення, вміння формувати і висловлювати власну точку зору.

Учасники поділяються на 2 команди: одна шукає у Базовій програмі все негативне (на їхній погляд), інша — все позитивне.

Завдання: хто більше набере аргументів на користь власної команди (за кожен аргумент — фішка на чашу «терезів»).

Приклади (можна скористатися цитатами з методичної літератури та періодичних фахових видань).

Негативне	**Позитивне**
Програма перевантажена науковими термінами, психологічними поняттями; завдання не зосереджені в одному розділі, а розміщені в інших. (Наприклад: у розділі «Організація життєдіяльності», старший дошкільний вік — мовленнєвий розвиток).	Так. Але ця програма розрахована на людину, який не стоїть на місці, а весь час у пошуку, займається самоосвітою. А в тому, що завдання не зосереджені в одному розділі, є свій плюс. Працівник краще орієнтується в програмі. Базова програма сприяє підвищенню професійної майстерності, активізації творчості, спонукає до впровадження нових освітніх технологій. Програма забезпечує збалансованість розвитку, формує їхню життєву компетенцію й спрямована на

	збереження психічного та фізичного здоров'я.
Немає конкретності у формах організації життєдіяльності, не визначено чітко, яка форма дієвіша.	Людині дається можливість самостійно обирати найбільш доцільну форму організації життєдіяльності, враховуючи кількість людей у групі, їхній настрій, програмові завдання, пору року. Як позитив можна відзначити структуризацію програми. Вона побудована за сферами життєдіяльності та лініями розвитку. Така структуризація не є типовою для вітчизняних програм. Становлення життєвої компетентності відбувається через організацію цілісного розвивального середовища (природного, предметно-ігрового, соціального). Програмові завдання розв'язуються не тільки на заняттях, а й у грі, спілкуванні з природою та людьми.
Не визначено, як організовувати запропоновані програмою «уроки практичного життя», «особистий час».	Немає догми, як організовувати «уроки практичного життя», психолог виступає творцем, ініціатором, виходячи з того, що добре для людини, враховуючи вікові та індивідуальні особливості. Провідні види діяльності (гра, спілкування, праця) набули більш зрілих,

	відповідних вікові та особистому досвіду форм за всіма структурними компонентами: мотивами, метою, засобами, оцінкою, результатами. Психолог виступає не контролером, постачальником знань, експертом, а партнером, довіреною особою, носієм інформації.
І так далі (стільки аргументів, скільки наведуть опоненти)	

Наприкінці вправи, підбиваючи підсумок, психолог запитує: «Як ви гадаєте, у кого було легше завдання: у тих, хто шукав негативне, чи в тих, хто шукав позитивне? Як ви при цьому почувалися?».

Розминка «Ковпак» (1 хвилина)

Мета: забезпечення психологічного розвантаження учасників.

Психолог. Після такої напруженої розумової праці необхідна фізкультхвилинка.

Я говорю вголос слова: «Ковпак ти мій трикутний, трикутний мій ковпак, якщо ти не трикутний, то ти не мій ковпак». І одночасно демонструю рухи. Ви запам'ятовуєте, потім рухи виконуєте всі разом, але без мене.

• слово «ковпак» — двічі поплескати себе по голові;

• слово «мій» — показати на себе;

• слово «трикутний» складається з двох жестів: показати «3» на пальцях і «кутний» — показати зігнутий лікоть.

Завдання «За що ми любимо колег» (10 хвилин)

Мета: підвищення згуртованості колективу, забезпечення позитивного психологічного клімату.

Психолог. Вступаючи у взаємодію з оточуючими, ми зазвичай виявляємо, що вони нам подобаються або не подобаються. Як правило, цю оцінку

ми пов'язуємо з внутрішніми якостями людини. Давайте спробуємо оцінити, які якості в людях ми цінуємо, приймаємо. Завдання будемо виконувати письмово. Візьміть аркуш паперу, оберіть у групі людину, яка за багатьма своїми проявами імпонує вам. Зазначте п'ять якостей, які особливо подобаються вам у цій людині.

Почали!.. Ваш час скінчився. Тепер, будь ласка, по черзі прочитайте вашу характеристику, а ми спробуємо визначити, про яку людину складена характеристика.

Будь ласка, хто почне? Той, чий портрет ми відгадаємо відразу безпомилково,— буде серед переможців. Можна починати зліва направо.

Будь ласка, почали! Ну а зараз можна підбити підсумок.

Давайте визначимо, кого із присутніх ми впізнали швидше за всіх.

Вправа «П'ять добрих слів» (5 хвилин)

Мета: створити позитивну атмосферу групової взаємодії.

Кожен із учасників повинен обвести свою руку на аркуші паперу і на малюнку долоні написати власне ім'я. Потім необхідно передати аркуш комусь з учасників, який на одному пальчику має записати побажання власнику малюнка. Далі аркуш передається іншому учаснику, доки не буде записано п'ять побажань. Аркуш повертається до свого власника. За бажанням побажання зачитуються.

Вправи на вибір (вправи для міні-груп)

Вправа «Реклама» (10 хвилин)

Мета. Спонукати учасників до творчості, оригінальності, креативності.

Присутні діляться на дві команди. Кожна команда має розробити рекламу (усну та наочну) Базової програми.

Після презентацій визначаються переможці.

Вправа «Креативні шифрувальники» (10 хвилин)

Мета. Спонукати учасників до творчості, оригінальності, креативності.

Учасники поділяються на дві команди. Завдання: «розшифрувати» кожну букву заданих слів (базова і програма) у рамках теми тренінгу.

Приклад:

П— простір

Р— розвиток

О—оригінальність

Г—гуманізація

Р—раціональність

А— аплікація

М— модернізація

А— активність

Б—багатофункціональність

А— активність

З— здібності

О— оптимізація

В— виховання

А— аналітичність

Творча гра «Предмети-цікавинки» (10 хвилин)

Мета. Спонукати учасників до творчості, оригінальності, креативності.

Кожна команда обирає на дотик по 3 предмети (янгол, люстерко, ялинкова іграшка, свічка, мушля, камінець) и отримує завдання: через 5 хвилин дати рекомендації щодо використання цих предметів у роботі згідно з вимогами Базової програми.

Вправа «На помилках вчаться» (5 хвилин)

Мета. Аналіз ставлення до помилкових вчинків..

Психолог. Кожний із нас іноді помиляється. Хтось, помилившись, суворо засуджує себе, тим часом інші просто ще раз намагаються зробити те, що не вийшло першого разу. З кожним разом вони вчаться і не роблять великих проблем зі своїх невдач.

А як ви реагуєте на свої помилки?

Згадайте якусь свою велику помилку. Як ви на неї реагували тоді? Як реагуєте зараз?

Чи переживаєте ви, коли в чомусь помиляєтеся?

Чи пробуєте ще раз виконати дію, яка закінчилася для вас невдачею?

Вправа «Моє серце» (5 хвилин)

Мета. Формувати навички розв'язувати проблему нетрадиційно.

Завдання: намалюйте своє серце нетрадиційним способом, відійшовши від установленого стереотипу, щоб воно певною мірою характеризувало вас як особистість. Обміняйтесь малюнками з учасниками, розкажіть про серце, яке отримали. Хто хоче повернути своє серце?

Заключна частина

Вправа «Дерево підсумків» (5 хвилин)

Мета: усвідомлення учасниками, наскільки реалізувалися їх очікування щодо тренінгу.

На столі лежать два стосики липкого паперу різного кольору, наприклад, синього і рожевого.

Інструкція. Ви бачите на столі аркуші. Вони стануть нам у пригоді для підбиття підсумку. На аркушах рожевого кольору ви напишете свої позитивні враження від тренінгу **(що сподобалося найбільше),** а на синіх аркушах — побажання щодо поліпшення нашої роботи **(що сьогодні не сподобалося).** Не забудьте вказати, чому саме.

Не обов'язково брати і рожевий, і синій аркуші. Ви можете скористатися (при бажанні) лише одним кольором. Після того, як опишете

власні враження, підійдіть, будь ласка, до дерева і наклейте свої аркуші на нього.

Обговорення:

— Чи здійснилися ваші очікування?

— Які знання ви здобули?

— Як ці знання використаєте у своєму подальшому житті?

— Що взяли особисто для себе?

— Оцініть вашу активність під час тренінгу?

Релаксація (звучить мелодія звуків моря) (7 хвилин)

Мета: забезпечення психологічного розвантаження учасників.

— Сядьте якнайзручніше й заплющте очі. Спокійно вдихніть і видихніть, вдихніть і видихніть. Уявіть, що ви знаходитесь на кораблі, який пливе по океану. Ви насолоджуєтесь почуттям спокою, відчуваєте своє дихання: вдих — видих, вдих — видих, вдих — видих... Ви стаєте все спокійнішими, більш вільними... вдих — видих, вдих — видих, вдих — видих... Наш човен наближається до чудового маленького острова. Уже видніються пальми, піщаний пляж. І ось ви ступаєте на берег. Стаєте босими ногами на пісок і відчуваєте його тепло, м'якість, приємність (пауза). Ви лягаєте й знову відчуваєте тепло, розслаблюєтеся... Відчуйте, як усю вашу втому, усі ваші негаразди всмоктує пісок... Віддайте йому все погане, все зайве. А ось і струмок із цілющою водою. Наберіть освіжаючу, прозору, цілющу вологу в долоні й напийтеся досхочу... Відчуйте, як вас сповнює радість. До вас повертається сила, ви відчуваєте натхнення, бажання творити, діяти. Запам'ятайте це відчуття радості, спокою, безпеки... (пауза 2 хвилини). Попрощайтесь із цим місцем, коли будете готові — повільно розплющте очі.

Вправа на завершення (2 хвилини)

Мета: створення позитивної атмосфери у групі.

Психолог. Я пропоную всім стати в коло.

Учасники групи стають у широке коло, тримаючись за руки. Кожен по колу говорить: «Сьогодні я... (навчився, відчув, зрозумів тощо)». Уся група робить крок уперед. Після промовляння досягнень коло має стати щільним.

Висновок до 3 розділу

На основі тренінгового заняття на тему "Згуртування колективу" можна зробити такі висновки:

Розуміння важливості командної роботи: Учасники, ймовірно, отримали більше розуміння та усвідомлення про те, наскільки важливо співпрацювати та працювати як єдина команда.

Сприяння взаєморозумінню: Тренінг, ймовірно, сприяв поліпшенню комунікації та взаєморозумінню між учасниками. Зміцнення комунікативних навичок може сприяти ефективнішій взаємодії в колективі.

Формування командного духу: Учасники, можливо, розуміють важливість та переваги роботи в команді, і тренінг допоміг сприяти формуванню позитивного командного духу.

Розвиток лідерських навичок: Якщо тренінг включав в себе елементи розвитку лідерських якостей, то можна припустити, що деякі учасники покращили свої лідерські навички.

Посилення взаємодії та довіри: Згуртований колектив зазвичай характеризується високим рівнем взаємодії та довіри між його членами. Якщо тренінг відповідав на ці аспекти, то можна очікувати покращення взаємодії в колективі.

Стимулювання творчості та ініціативи: Якщо тренінг розвивав та підтримував творчість та ініціативу, то можна сподіватися, що учасники будуть більш відкриті до нових ідей та вдосконалення робочих процесів.

В цілому, ефективні тренінги згуртування колективу сприяють покращенню співпраці, комунікації та психологічного клімату в організації.

Психологічний тренінг для працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" на тему "Формування мотиваційної готовності працівника 'Я у світі' крізь призму підвищення згуртованості колективу" є спрямованим на розвиток мотивації та згуртованості серед колективу для ефективної реалізації розвивальної програми . Висновки з такого тренінгу можуть включати:

Зрозуміння значення мотивації: Учасники отримали уявлення про важливість мотивації один одного для успішної реалізації робочих процесів.

Розвиток психологічної готовності: учасники навчились розуміти ключові аспекти базової програми "Я у світі" та вивчили методи її ефективного впровадження.

Зміцнення згуртованості: учасники тренінгу взаємодіяли та спілкувалися, вирішуючи завдання, спрямовані на підвищення взаємопідтримки та співпраці у колективі.

Розробка планів дій: учасники могли виробити особисті плани для впровадження програми та мотивації.

Підвищення ефективності: учасники тренінгу отримали конкретні інструменти та стратегії для вдосконалення своєї роботи та підвищення результативності.

Отже, тренінг сприяв формуванню не лише мотиваційної готовності працівників, але й зміцнив взаємодію в колективі, що може позитивно позначитися на роботі та загальній атмосфері в ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс".

Висновок

Данна робота дозволяє визначити, що створення позитивного клімату у колективі визнається ключовим елементом успішної та ефективної співпраці. Формування взаєморозуміння, підтримки та довіри в сприятливій атмосфері сприяє високій продуктивності та задоволенню роботою. Роль психолога у формуванні позитивного клімату проявляється у комплексному впливі на різні аспекти колективної діяльності.

Використовуючи свої методи та стратегії, психолог не лише аналізує психосоціальний клімат, але й активно сприяє його поліпшенню. Індивідуальна консультативна робота, проведення тренінгів та семінарів, підтримка лідерства та розвиток талантів — все це направлено на створення сприятливого середовища для ефективної комунікації, взаємодії та досягнення гармонії в колективі.

Забезпечення психологічного комфорту у колективі виступає передумовою для підвищення загальної ефективності та досягнення спільних цілей. Інтеграція всіх аспектів взаємодії та комунікації в системний підхід психолога дозволяє сформувати позитивний психосоціальний клімат, сприяючи особистому та професійному розвитку кожного працівника. Такий підхід, підтриманий усією командою, стає основою для успішного функціонування та розвитку організації.

Дії психолога, в данній роботі, виявляються основними для удосконалення внутрішнього середовища та встановлення психологічної культури в організації. Він акцентує на підвищенні рівня комунікації, розвитку міжособистісних навичок, вирішенні конфліктів та підтримці лідерства, що визначає його успішний вплив на колектив.

Загальний висновок полягає в тому, що детальне вивчення та вдосконалення психосоціального клімату в колективі представляє собою ключове завдання для психолога. Його різнобічна роль включає в себе аспекти від аналізу та оцінки клімату до консультативної роботи, тренінгів,

підтримки розвитку лідерства та інших сфер. Узагальнюючи вищезазначене, можна визначити, що позитивний психосоціальний клімат у колективі є основою успіху, і психолог, виконуючи свою роль, грає ключову роль у його формуванні та підтримці.

Робота в другому розділі емпіричного дослідження фокусується на аспектах умов та особистого ставлення, а також взаємодії з оточуючими працівниками для формування сприятливого колективного середовища. У цьому розділі розглядаються методи та практики, використовувані для налагодження міжособистісної взаємодії працівників з психологом, а також фактори, що сприяють створенню позитивного клімату в колективі, включаючи розподіл ролей. Досліджено вплив різних чинників на позитивний клімат, комунікативні вміння, взаємодію з колегами, керівництвом та співробітництво з керівництвом, розвиток кар'єри та можливості зростання, робоче навколишнє середовище та задоволення від виконаної роботи. Проаналізовано визначені ролі та їх вплив на продуктивність в різних умовах. Також проведено аналіз якості комунікативних навичок кожного співробітника ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" у взаємодіях між членами команди. Спочатку ставилася мета провести глибокий аналіз характеристик кожного співробітника та їх комунікативних навичок.

Спеціальний акцент був зосереджений на вивченні невербальної комунікативної компетентності та рівня самоефективності. Це мало важливе значення, оскільки ці аспекти відіграють ключову роль у успішній взаємодії та підвищенні продуктивності в робочому колективі. Невербальна комунікативна компетентність та самоефективність впливають на створення позитивного робочого клімату, сприяючи ефективному спілкуванню, взаєморозумінню та гармонійним відносинам. Ці аспекти сприяють утворенню сприятливого середовища, де працівники відчувають підтримку та взаємну повагу, сприяючи позитивному робочому клімату.

Проведений аналіз цих методик дав глибоке розуміння комунікативних навичок, самооцінки, самоефективності та рівня задоволеності працею серед працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс". Це надало важливу інформацію для подальших заходів з метою створення позитивного та ефективного робочого середовища в організації. Висновки з тренінгового сеансу на тему "Згуртування колективу" можуть бути наступними:

Учасники ймовірно отримали більше розуміння важливості командної роботи та співпраці.

Тренінг можливо поліпшив комунікаційні навички та взаєморозуміння між учасниками.

Він, ймовірно, сприяв формуванню позитивного командного духу у колективі.

Якщо він містив елементи розвитку лідерських якостей, то деякі учасники, ймовірно, вдосконалили свої лідерські вміння.

Зміцнення взаємодії та довіри: згуртований колектив часто характеризується високим рівнем взаємодії та довіри серед його учасників. Якщо тренінг враховував ці аспекти, можна очікувати поліпшення взаємодії в колективі.

Сприяння творчості та ініціативи: Якщо тренінг стимулював розвиток та підтримував творчість та ініціативу, можна припускати, що учасники стануть більш нахильними до нових ідей та удосконалення робочих процесів.

Взагалі, ефективні тренінги згуртування колективу сприяють поліпшенню співпраці, комунікації та психологічного клімату в організації. Психологічний тренінг для працівників ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс" на тему "Формування мотиваційної готовності працівника 'Я у світі' крізь призму підвищення згуртованості колективу" має на меті розвиток мотивації та згуртованості в колективі для ефективної реалізації розвивальної програми.

Розуміння ролі мотивації: Учасники отримали уявлення про важливість мотивації взаємодії один з одним для успішної реалізації робочих процесів.

Розвиток психологічної готовності: Учасники освоїли ключові аспекти базової програми "Я у світі" та опанували методи її ефективного впровадження.

Зміцнення згуртованості: Учасники тренінгу взаємодіяли та спілкувалися, розв'язуючи завдання, спрямовані на підвищення взаємопідтримки та співпраці у колективі.

Розробка планів дій: Учасники мали можливість створити особисті плани для впровадження програми та підвищення мотивації.

Підвищення ефективності: Учасники тренінгу отримали конкретні інструменти та стратегії для удосконалення своєї роботи та підвищення результативності.

Тренінг сприяв формуванню не тільки мотиваційної готовності працівників, але також зміцнив взаємодію в колективі, що може позитивно вплинути на роботу та загальну атмосферу в ТОВ "АКВАФЛЕКС-Плюс".

Дана робота визначає створення позитивного психосоціального клімату як ключовий елемент успішної співпраці у колективі. Зазначається, що формування взаєморозуміння, підтримки та довіри в сприятливій атмосфері сприяє високій продуктивності та задоволенню роботою. Роль психолога в цьому контексті виявляється у комплексному впливі на різні аспекти колективної діяльності.

Важливий аспект роботи психолога — активна участь у поліпшенні психосоціального клімату через індивідуальні консультації, тренінги, семінари, підтримку лідерства та розвиток талантів. Стверджується, що забезпечення психологічного комфорту в колективі є передумовою для досягнення спільних цілей та підвищення ефективності роботи.

Автор підкреслює важливість системного підходу психолога, що включає в себе аналіз та оцінку клімату, консультативну роботу, тренінги та підтримку розвитку лідерства. Загальний висновок полягає в тому, що позитивний психосоціальний клімат у колективі є основою успіху, а

психолог, виконуючи свою роль, відіграє ключову роль у його формуванні та підтримці.

Аналіз методик дав глибоке розуміння комунікативних навичок, самооцінки та рівня задоволеності працею серед працівників. Загальний висновок полягає в тому, що подальші заходи щодо створення позитивного та ефективного робочого середовища повинні базуватися на цих аналізах та враховувати особливості взаємодії та комунікації працівників у колективі. Тренінговий сеанс "Згуртування колективу" може бути ефективним інструментом для підвищення розуміння важливості командної роботи та співпраці серед учасників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базова програма: працюємо з педагогами (психолого-методичний супровід) / О. Л. Дроботій, М. Л. Криво-ніс. — Х.: Видавництво «Ранок», 2011.— 224 с.— (освіта).

2. Васильєва О. Тренінг формування команди // Психолог дошкілля. – 2009. - № 5.

3. Корекційні програми на допомогу практичному пси-хологу ДНЗ / уклад. О. Є. Марінушкіна, Г. В. Замазій. — Х. : Вид. група «Основа», 2008. — 204, [4] с. : табл. — (Серія «Психологія виховання»).

4. Нижник Г. Раціональне використання часу як складова життєвого успіху // Психолог. – 2011. - № 5.

5. Нижник Г. Формування позитивного іміджу сучасного колективу //. – 2010. - № 10.

6. Синельников В. В. Формула жизни. Как обрести личную силу. – М.: Издательство Центриполиграф, 2010. – 254 с. – (Тайны подсознания).

7. Смеречинська Л. Розвиток креативних здібностей // Психолог. – 2011. - № 5.

8. Тарасюк Н. Профілактика стресів у освітній практиці // Психолог. – 2011. - № 1.

9. Безпалько О., Савич Ж. Спілкуємось та діємо : навч.-метод, посіб. — К. : Нав-чальна книга, 2002.

10. Данилко Л. Чи міцний наш колектив? // Психолог. — 2009. —№ 14(350)

11. Коджаспірова Г.М. Педагогічний словник. , 2001. М.: Academa, 2001.

12. Коротаєва Є.В. Основи педагогічної взаємодії. Єкатеринбург, 1996.

13. Культура сучас Лутошкін Л.М. Емоційні потенціали колективу. - М.: Педагогіка, 1998.ного уроку / Под ред. Н.Є. Шуркова. М., 1997.

14. Розвивальні та корекційні заняття психолога / упор. Т. Гончаренко. — К. 2004.

15. Рухайло М. Психологічний клімат колективу // Психолог. — 2006. — № 17(209).

16. Якиманська І.С. Технологія особистісно-орієнтованої освіти. М.: Вересень, 2000.

17. Дечі, Е. Л. та Райан, Р. М. (2000). «Що» і «чому» у прагненні до мети: людські потреби та самовизначення поведінки. Психологічний запит, 11 (4), 227-268.

18. Голман, Д. (1995). Емоційний інтелект: чому він може мати більше значення, ніж IQ. Бантам.

19. Хекман, Дж. Р., і Олдем, Г. Р. (1976). Мотивація через проектування роботи: Перевірка теор. Організаційна поведінка та продуктивність людини, 16(2), 250-279.

20. Лутанс, Ф., і Аволіо, Б. Дж. (2003). Справжнє лідерство: позитивний підхід до розвитку. В Позитивна організаційна наука (с. 241-258). Видавництво Berrett-Koehler.

21. Райан, Р. М. та Деці, Е. Л. (2017). Теорія самовизначення: основні психологічні потреби в мотивації, розвитку та самопочутті. Guilford Publications.

22. Селігман, М. Е. (2011). Flourish: нове розуміння щастя та благополуччя. Вільна преса.

23. Спрейцер Г., Сатклiфф К., Даттон Дж., Соненшайн С. та Грант А. М. (2005). Соціально вкорінена модель процвітання на роботі. Організаційна наука, 16 (5), 537-549.

24. Вжеснєвський, А., і Даттон, Дж. Е. (2001). Розробка роботи: Перегляд співробітників як активних творців своєї роботи. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.

25. Голман, Д. (1995). Емоційний інтелект. Книги Bantam.

26. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Емоційний інтелект. Уява, пізнання та особистість, 9(3), 185-211.

27. Боятзіс, Р. Е., Маккі, А. (2005). Резонансне лідерство: оновлення себе та зв’язок з іншими через уважність, надію та співчуття. Harvard Business Press.

28. Даттон, Дж. Е., і Хіфі, Е. Д. (2003). Сила якісних з'єднань. Позитивна організаційна стипендія, 263-278.

29. Фредріксон, Б. Л. (2009). Позитив: Першокласне дослідження показує співвідношення 3 до 1, яке змінить ваше життя. Гармонія.

30. Csikszentmihalyi, M. (1990). Потік: психологія оптимального досвіду. Harper & Row.

31. Фредріксон, Б. Л. (2001). Роль позитивних емоцій у позитивній психології: теорія розширення та побудови позитивних емоцій. Американський психолог, 56 (3), 218-226.

32. Хекман, Дж. Р., і Вагемен, Р. (2005). Теорія командного коучингу. Academy of Management Review, 30(2), 269-287.

33. Крамер, Р. М. (1999). Довіра та недовіра до організацій: нові перспективи, постійні питання. Annual Review of Psychology, 50(1), 569-598.

34. Лутанс, Ф., Юссеф, К. М., і Аволіо, Б. Дж. (2007). Психологічний капітал: розвиток конкурентоспроможності людини. Oxford University Press.

35. Пінк, Д. Х. (2009). Драйв: дивовижна правда про те, що нас мотивує. Ріверхед Букс.

36. Селігман, М. Е., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Позитивна психологія: вступ. Американський психолог, 55 (1), 5-14.

37. Андреєва, Г.М. Соціальна психологія / Г.М.Андреєва. М., 1980 р. 415 с.

38. Анікеєва, Н.П. Психологічний клімат в колективі / Н.П.Анікеєва. М.: Просвітництво, 1989.

39. Бодалєв, А.А. Особистість і спілкування: Ізбр.ют / А.А.Бодаєв. М.: Освітяни, 1983 р. 271 с.

40. Бодальов, А.А. Психологічні умови гуманізації педагогічного спілкування. Педагогіка. 1990. № 12. С. 65-71.

41. Бородкін, Ф.М. Увага: Конфлікт! / Ф.М.Бородкін, Н.М.Коряк. Новосибірськ: Наука, 1983.

42. Коротаєв А.А., Тамбовцева Т.С. Дослідження стилю педагогічного спілкування. Питання психології. 1990. № 2. С. 126-130.

43. Буєва, Л.П. Людина: Активність і комунікація / Л.П.Буєва. М.: Просвітництво, 1978. 111 с.

44. Каган, M.S. Світ комунікації: проблеми міжбюблективних відносин / М.С. Каган. - М.: Політіздат, 1988. 37 с.

45. Кан-Калик, викладач В.А. з викладання / Кан-Калік В.А. М.: Просвітництво, 1987.

46. Вдович С. М., Палка О. В. Мовна підготовка як умова професійної адаптації учнів професійно-технічних навчальних закладів: навч.-метод. посіб. К.: Педагогічна думка, 2012. 136 с.

47. Коломинський, Я.Л. Психологія комунікації / Коломинський Я.Л. - М.: Знання, 1974. 96 с.

48. Грехнев, В.А. Культура педагогічного спілкування. М.: Просвещение, 1990. 142 с.

49. Добрович, А.В. Вчитель з психології та психогігієнічного спілкування: Добрович А.В. М.: Просвітництво, 1987. 207 с.

50. Драгунова, Т.В. Проблема конфлікту в підлітковому віці / Т.В.Драгунова // Питання психології. — 1972. — No2.

51. Дубінка М. М. Психолого-педагогічні умови забезпечення ефективності міжособистісного спілкування. Рідна школа. 2007. № 4 (927). С. 33-36.

52. Ерастов, Н.П. Психологія комунікації / Н.П.Ерастов. Ярославль, 1979. 96 с.

53. Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф. та ін. Педагогічна майстерність: підручник / за ред. І. А. Зязюна. 2-ге вид., доп. і переробл. К. : Вища шк., 2004. 422 с.