

На початку березня наш заклад виборів участь в ще одному новому проєкті «Zero Waste School». Серед 1098 анкет відібрали 100 шкіл з усієї України. У квітні команди, пройдуть тренінг, спланують власний проєкт та познайомляться з еко-активістами і лідерами думок. Програма має на меті через неформальне навчання донести школярам й вчителям культуру сортування відходів у своїй школі та громаді.

Людям необхідно надавати можливість відчувати практику демократичного громадянства, яка виховується на принципах: активне навчання – навчання в дії; активність, що базується на завданнях; робота в команді; інтерактивні методи; критичне мислення. Політична культура тісно пов'язана із власною позицією і демократичними цінностями, яких молоді громадяни набувають через процеси соціалізації, включаючи їхній досвід шкільного життя. Шкільні громади надають дітям і підліткам можливість із ранніх років набути досвіду громадянської взаємодії; таким чином, ми можемо дійти висновку, що школа має величезний вплив на те, як демократична спадщина передається молодому поколінню.

Неймовірні ініціативи, надзвичайна енергія, унікальні вчителі, школярі і батьки, які заряджають, надихають і щодня доводять, що зміни починаються з нас самих.

Література:

1. Брандер П., Гані Н., Гомес Р., Кін Е. Компас: посібник з освіти в галузі прав людини за участі молоді. – Страсбург: Рада Європи, 2012. – 624 с.
2. Овчарук О. Зростаємо у демократії: плани уроків для початкового рівня з питань демократичного громадянства та прав людини. – Київ: Основа, 2018. – 164 с.
3. Протасова Н. Беремо участь у демократії: плани уроків з ОДГ/ОПЛ для старших класів середньої школи. – Київ: Основа, 2018. – 296 с.

СПРИЯТЛИВИЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ A PLEASANT SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A CONDITION OF SUCCESSFUL ACTIVITY OF ORGANIZATION

С.П. Яланська, Н.М. Атаманчук, О.В. Корнілов

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка,
pnpu24@gmail.com

РЕЗЮМЕ: В умовах інтеграції України в Європейський науково-виробничий простір важливим є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в кожній організації, установі, що сприяє ефективності її діяльності. Комфортний для працівників соціально-психологічний клімат може забезпечити лише професійний, творчо компетентний менеджер. Показниками досягнення творчої компетентності менеджерів є: творче, понятійне мислення; компетенції: самовдосконалення, вербально-комунікативна, невербальна, ціннісна, мотиваційна, психологічна, організаційна, інформаційна.

Ключові слова: соціально - психологічний клімат – організація - творча компетентність - менеджер.

ABSTRACT: In the conditions of Ukraine's integration into the European scientific and production space, it is important to create a favorable socio-psychological climate in every organization, institution, which contributes to the effectiveness of its activities. Comfortable for each employee, the socio-psychological climate can be provided only by a professional, creatively competent manager. Indicators of achievement of creative competence of managers are: creative, conceptual thinking; competences: self-improvement,

verbal-communicative, non-verbal, value, motivational, psychological, organizational, informational.

Key words: socio - psychological climate – organization - creative competence - manager.

Питання впливу соціально-психологічного клімату колективу на успішність діяльності організації розкрито у працях науковців (Е.С. Жаріков, Е.А. Клімов, О.Р. Малхазов, А.К. Маркова, Ю.Л. Неймер, Б.Д. Паригін, А.Ф. Шикун, К.К. Платонов, Г.В. Телятніков); проблему управління організацією, зокрема, управління персоналом (Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єрьомін, Л.М. Карамушка, Н.Л. Маренков, В.П. Мельніков), та ін. [1,2,3,4].

В.М. Шепель у своїх дослідженнях визначив, що клімат стосунків між людьми в організації складається з трьох складових. Перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань. Друга складова – моральний клімат, який визначається прийнятими моральними цінностями організації. Третя складова – це психологічний клімат: емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу [5].

За результатами опитування магістрантів Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка (205 осіб), які мають досвід роботи у загальноосвітніх закладах, закладах вищої освіти I рівня акредитації, чи організаціях, таких як «Нова пошта», ІТ – установи, на питання «Як би Ви оцінили вплив соціально-психологічного клімату на успішність діяльності організації?» беручи найбільшу значущість за максимальну оцінку 10 балів, отримали такі відповіді: 79% опитаних поставили відмітку 9 балів, 7% – 8 балів, 8% – 7 балів, 6% – 6 балів.

Вважаємо, що досягнення найвищого рівня професійної компетентності менеджера, що володіє вмінням створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, передбачає проходження репродуктивного та пошукового рівнів. Показниками досягнення творчої компетентності менеджерів є: творче, понятійне мислення; компетенції: самовдосконалення, вербально-комунікативна, невербальна, ціннісна, мотиваційна, психологічна, організаційна, інформаційна. Інтеграція розвитку визначених компонентів на найвищому рівні забезпечує успішне управління організацією. Правильна організація персоналу дозволяє: створити атмосферу поваги, довіри й успіху кожного члена колективу; забезпечити професійний стиль співробітництва, в процесі якого враховуються індивідуальні особливості кожного [2,4]. Переконані, що управлінець повинен урахувати індивідуально-психологічні особливості кожного працівника, що сприятиме соціально-психологічному клімату, який обумовлює ефективність роботи. Наші дослідження можуть бути продовжені у напрямку порівняльного аналізу психологічних особливостей створення соціально-психологічного клімату менеджерами – фахівцями різних галузей.

Література:

1. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. – К.– Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента. Управление конфликтами, изменениями и стрессами / М. Мескон. – М.: Владос, 2004. – 115с.
3. Неймер Ю.Л. Соціально-психологічний клімат колективу підприємства // СОЦИС, 1990. – №11. – С. 81 -86.
4. Шейл П. Руководство по развитию персонала / П. Шейл. – СПб.: Питер, 2004. – 164 с.
5. Шепель В.М. Управленческая психология. / В.М. Шепель.– М.: Прогресс, 1993. – 480 с.