

ле ценностно-смысловых дезорганизаторов, что характеризует, отсутствие цели или намерения в жизни, видение личных перспектив; лишь у 7% наблюдаются мотивационные дезорганизаторы, которые проявляются равнодушие к жизни и учебе, желание добиваться результатов; 67% имеют высокий уровень по шкале организационных дезорганизаторов; у большинство респондентов выявлен средний уровень по шкале эмоциональной апатии и эмоционального напряжения. времени. 67% имеют высокий уровень по шкале общий показатель дезорганизации. 67% участников исследования имеют высокий уровень значений по шкале «Общий уровень дезорганизации». С учетом данных эмпирического исследования была разработана коррекционная программа для учащихся колледжа, направленная на формирование компетентности во времени и эффективную организацию деятельности.

**Список использованной литературы:**

1. Мычко, В.Н. Прокрастинация как феномен и образ жизни современного человека / В.Н. Мычко. // Молодой ученый, 2016. – № 25 (129). – С. 651–654.
2. Калинина, Т.В. Феномен прокрастинации: современные исследования / Т.В. Калинина. – Приволжский научный вестник, 2016. – №11 (63) – С. 58–61.
3. Колесниченко, М.Б. Социологический подход к студенческой прокрастинации / М.Б. Колесниченко, О.Ю. Паршкова. – Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки, 2018. – №2. – С. 17–23.

**Богданова Л.В.** (Научный руководитель – Циркунова Н.И., старший преподаватель)  
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

**Введение.** В нынешних условиях очень стремительно происходит развитие человеческих ресурсов: работник стремится овладеть достаточными знаниями, расширить собственный кругозор, чтобы быть не просто функционалом на предприятии, а стать личностью, которая имеет огромный запас знаний и стремится полностью реализоваться в жизни.

Успех коллектива зависит от благоприятного социально-психологического климата в нем. Хороший социально-психологический климат способствует улучшению работоспособности ее членов, сплоченности в достижении целей организации. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению высокой эффективности предприятия.

**Материал и методы.** Теоретический анализ исследования психологического климата в коллективе.

**Результаты и их обсуждение.** В.М. Шепель одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата. С его точки зрения, психологический климат трактуется как эмоциональная окраска психологических связей между членами коллектива, которая возникает на базе их близости, интересов, симпатии. В.М. Шепелем была предложена своя модель аспектов климата: социальный, моральный и психологический. Социальный климат он интерпретирует как климат, который определяется осознанием общих задач и целей организации, прежде всего, социальным происхождением работника, выполняемой им социальной ролью и только потом социальными задачами, и целями, их соотношением задачам и целям организации. Моральный климат определяется как соотношение ценностей всей организации и ценностей каждого работника. Социально-

психологический климат определяется как совокупность неофициальных межличностных отношений между работниками [3, с. 12].

Эволюционный анализ термина «социально-психологический климат» в психологической науке позволила провести социально-психологическая концепция Л.Г. Почебута и В.А Чикера. Она основана на четырех подходах к пониманию природы социально-психологического климата [3, с. 32].

Климат как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания трактуют представители первого подхода (Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, Л.П. Бужева, К.К. Платонов, А.К. Уледов). Климат рассматривается ими как отражение в сознании людей, как совокупность явлений, которые связываются с их взаимоотношениями, условиями труда и методами его стимулирования.

По мнению сторонников второго подхода, (А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова) характеристикой климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат трактуется ими как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) определяют социально-психологический климат как стиль взаимоотношений людей, которые находятся в непосредственном контакте друг с другом.

Представители четвертого подхода (Л.Н. Коган, В.В. Косолапов, А.Н. Щербань) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций, их морально-психологического единства [2, с. 16].

Существует ряд факторов, которые определяют качество социально-психологического климата в коллективе:

1) глобальная макросреда. (стабильность в политической, экономической жизни общества косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп);

2) локальная макросреда. (статусно-ролевая структура, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании и т.д.);

3) физический микроклимат и санитарно-гигиенические условия труда. (хорошо оборудованное место, благоприятные санитарно-гигиенические условия);

4) удовлетворенность работой (соответствие его профессиональному уровню, интерес к работе и т.п.);

5) характер выполняемой деятельности (наличие риска для здоровья, стрессогенный характер);

6) организация совместной деятельности (наличие единой цели, способ распределения полномочий и т.д.);

7) психологическая совместимость (под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности);

8) сработанность (обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных затратах);

9) характер коммуникаций в организации (высокая либо низкая коммуникативная компетентность);

10) стиль руководства. (демократический, авторитарный, попустительский) [1, с. 32].

Выделяют два основных уровня социально-психологического климата:

Первый уровень – статический, относительно постоянный. На данном уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое способно долгое время не разрушаться

и сохранять свою сущность, невзирая на трудности, с которыми может столкнуться организация. С данной точки зрения довольно трудно сформировать благоприятный климат, но в то же время легче поддержать его на определенном уровне, который сформировался ранее.

Второй уровень – динамический, колеблющийся. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». Психологическая атмосфера характеризуется быстрыми временными изменениями и практически не осознается людьми [2, с. 19].

**Заключение.** В данной статье был проведен анализ теоретических исследований психологического климата коллектива.

1. Изучив различные подходы к трактованию понятия «социально-психологический климат», можно сделать вывод, что благоприятный климат является важным показателем состояния группы и выступает как внешнее проявление благополучности ее членов, сплоченности коллектива, что сказывается на результатах совместной деятельности людей, а также их межличностном взаимоотношении и эмоциональном равновесии.

2. В ходе исследования были изучены важнейшие факторы, которые влияют на качество психологического климата. Примером такого фактора служит психологическая совместимость. При наличии психологической совместимости людей, происходит повышение производительности труда, улучшается способность и желания взаимодействия друг с другом. Если психологическая несовместимость присутствует, то это обычно приводит к развитию конфликтов, появлению антипатии и негативных эмоций.

#### Список использованной литературы:

1. Анисеева, Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Анисеева. – М.: Просвещение, 1989. – 224 с.
2. Парыгин, Б.Д. Социально- психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. – М.: Наука, 1981. – 192 с.
3. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2002. – 298 с.

**Бокачев В.Д.** (Научный руководитель – Шмуракова М.Е.,  
канд. психол. наук, доцент)

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

## ОСОБЕННОСТИ САМООЦЕНКИ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

**Введение.** Одним из важнейших факторов, влияющих на поведение индивида, является его самооценка. Самооценка – это оценка личностью самого себя, своих возможностей, собственных качеств, достоинств, недостатков и места среди других людей; также это степень восприятия себя хорошим, компетентным, достойным уважения.

Внимание психологов таких как, А. Адлер, Е.А. Архипова, И.С. Кон, К. Роджерс, К. Хорни, привлекла не только проблема самооценки, но и причины, которые влияют на ее формирование. Исследования, проведенные этими психологами, выявили факторы, которые оказывают значительное влияние на самооценку. Сложившаяся самооценка есть результат постоянного сопоставления того, что личность наблюдает в себе, с тем, что видит в других людях. Человек, уже зная кое-что о себе, присматривается к другому человеку, сравнивает себя с ним, предполагает, что и тот не безразличен к его личностным качествам и поступкам, и все это входит в самооценку личности и определяет ее психологическое самочувствие.