

Силаева А.А., студ. гр. 319 ФМИ
БГУКИ
Научный руководитель – Игнатович В.Г.,
канд. пед. наук, доцент

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ЛЮБИТЕЛЬСКОМ ХУДОЖЕСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Для каждого коллектива характерна преобладающая и относительно устойчивая атмосфера, которая проявляется как в стиле и тоне отношений друг к другу, так и в отношении к общему делу. Эта атмосфера называется социально-психологическим климатом. Для каждого коллектива он неодинаков, в различных коллективах по-разному оказывает влияние на его членов (влияние может сказываться на самочувствии людей и на результативности деятельности коллектива). Выделяют благоприятный, неблагоприятный и неустойчивый, положительный и отрицательный, здоровый и нездоровый, повышающий и понижающий социальную активность климат.

Несмотря на то, что благоприятный СПК в творческой группе не гарантирует высокохудожественного результата, тем не менее, он выступает положительным фактором успешной творческой деятельности. Руководитель, при условии, что он является лидером творческого коллектива, несомненно, влияет на формирование в нем особой атмосферы. Изучением СПК в коллективе занимались такие исследователи, как Б.Д. Парыгин [8], Б.Н. Лебедев [6], В.В. Новиков [7], Н.Н. Крупин [5], Е.И. Корсакова [4], Г.М. Андреева [1], личностные особенности представителей искусства, СПК в профессиональных художественных коллективах исследовали Е. Гешкова, А. Т. Никифоров, Ю. И. Сыроежина, Ж. Оливейро Фройз [2]. Искусство руководителя ансамбля белорусской песни или танца заключается в творческой организации всех элементов исполнения с целью создания единого, гармонически целостного художественного произведения. Этой цели руководитель достигает в том случае, если в процессе создания

коллектива, а впоследствии - создания полноценного творческого продукта, доминирует благоприятная атмосфера.

Наиболее важными факторами, определяющими уровень психологического климата коллектива, являются личность руководителя и его авторитет, стиль и методы руководства, а также индивидуальные особенности членов коллектива. Во всем мире растут требования к уровню подготовки руководящих кадров: от компетенции руководителя зависит КПД выполняемой работы. Также и руководитель творческой группы должен обладать необходимым запасом психологических знаний, чтобы его работа была как можно более эффективной. Руководство рассматривается некоторыми исследователями, например, Лебедевым, как решающий фактор формирования СПК в коллективе, поскольку оно «...распространяется прежде всего на человеческий фактор» [6, стр. 51]. Английские специалисты по управлению М.Вудкок и Д.Френсис выделили наиболее типичные ограничения, препятствующие эффективной работе коллективов, и первый из них - непригодность руководителя [9, стр. 52]. Исследование Е. Гешковой было посвящено изучению взаимоотношений режиссеров и актеров в театре. В ходе исследования было обнаружено два типа взаимоотношений между режиссером и актером. Первый тип отличался преимущественно диалогическим, «горизонтальным» характером общения, паритетным взаимодействием. Второй — преимущественно «вертикальным» общением, сотрудничеством по модели «лидер — ведомый». Актеры разделились на предпочитающих тот или иной тип взаимоотношений. Подобный вертикальный тип взаимодействия между руководителем и подчиненными сложился в известном ансамбле белорусской песни, однако монологический тип руководства в данном случае модифицировался в излишне директивный и не удовлетворял артистов. Внешне репетиционный процесс проходил без эксцессов, но при более долгом наблюдении за ансамблем обнаружилось, что для него характерна быстрая текучка кадров, тенденции к приспособленчеству и боязнь участников сделать что-то не так. Приход

«новичка» начал восприниматься артистами как аттракцион. Члены коллектива следили за нарастающим недовольством и ждали развязки. Все это является показателями нездорового СПК.

Чтобы эффективно воздействовать на социально-психологические процессы, протекающие в коллективе, руководитель должен владеть основами психологических знаний и понимать, что на СПК, кроме множества объективных факторов существования коллектива, таких как социально-демографическая структура, поддержание традиций, микро- и макроклимат, успехи в деятельности, настроение коллектива, особенно влияет стиль и методы руководства, а также феномен психологической и психофизиологической совместимости. Совместимость понимается как «наиболее благоприятное сочетание свойств членов группы, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого» [3, стр. 211]. Она бывает психофизиологической (связана с синхронностью индивидуальной психической деятельности: различная выносливость членов группы, скорость мышления, особенности восприятия, внимания) и психологической (предполагает оптимальное сочетание личностных психических свойств: черт характера, темперамента, способностей, что ведет к взаимопониманию). Она проявляется во взаимопонимании, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг другу.

Таким образом, чтобы поддерживать высокий уровень СПК в Вашем коллективе, ведите постоянную работу по его оценке и улучшению, а также следуйте простым рекомендациям: опирайтесь на наиболее авторитетных, активных членов коллектива, проводите тщательный подбор, обучение заместителей, помощников. Старайтесь придерживаться демократического стиля руководства и учитывайте влияние феномена психологической и психофизиологической совместимости. Научитесь поддерживать своих подчиненных в каких-либо начинаниях, ищите подход к каждому из членов творческой группы. А также объективно оценивайте свои возможности и

развивайте в себе недостающие качества, которые способствовали бы повышению авторитета.

Список использованной литературы:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: практикум: учебное пособие для высших учебных заведений по направлению и специальности "Психология" / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2006. - 477 с.
2. Исследование процессов восприятия произведений литературы и искусства: социально-психологические аспекты: *Психологический журнал, том 6, № 3, 1985 г., с. 142-150.* <http://www.psychiatry.ru/stat.php?num=135#>
3. Князев, С.Н. Управление: искусство, наука, практика: Учеб. пособие / С.Н. Князев. - Мн.: ЗАО «Армита-Маркетинг, Менеджмент», 2002. – 511 с.
4. Корсакова, Е.И.. Развитие группы как коллектива в условиях активной совместной деятельности / Е.И. Корсакова. – Рига: МИПКСНХ, 1984. – 47 с.
5. Крупин, Н.Н. Психологический климат трудового коллектива / Н.Н. Крупин. – Нальчик: Эльбрус, 1976. – 156 с.
6. Лебедев, Б.Н. Морально-психологический климат коллектива / Б.Н. Лебедев, кандидат философских наук. – М.: Знание, 1976. – 64 с.
7. Новиков, В.В. Социальная психология: феномен и наука: Учеб. пособие / В.В.Новиков. – М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. – 341 с.
8. Парыгин, Б.Д. Социально-психологический климат коллектива / Под ред. В.А. Ядова. – Л.: Наука. Ленинградское отделение, 1981. – 192 с.
9. Старобинский, Э.Е. Как управлять персоналом / Э.Е. Старобинский. – М.: ЗАО «Бухгалт. бюл.», 1997. – 335 с.