

преимущественно долговременную память. У юношей более развито правое полушарие, отвечающее за распознавание и анализ зрительных образов, форм и структур предметов; они обладают абстрактным мышлением; имеют преимущественно кратковременную память; с трудом переносят стресс и легко адаптируются к окружающей среде.

На когнитивном уровне у девушек доминирует количественный подход к изучению учебного материала; стройность и четкость анализа; склонность к алгоритму, выполнению действия по шаблону. Юноши же обладают высокой скоростью концентрации внимания; умением обобщать на рациональной основе; у них доминирует качественный подход к изучению учебного материала.

На поведенческом уровне юноши более оптимистичны и открыты; показатель гуманных отношений в совместной деятельности выше; однако они проявляют низкую способность демонстрировать социально одобряемые формы поведения; имеют четкое визуальное восприятие пространства. Девушки же скрытны, послушнее, приветливее, чем юноши; раньше, чем юноши, понимают, какими их хотят видеть окружающие; имеют высокий уровень чувствительности и социальной ответственности.

УДК 159.928.23:37.013

Пуцько А.В.

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ  
В КОЛЛЕКТИВЕ. МЕХАНИЗМЫ СПЛОЧЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВА**

*БНТУ, г. Минск*

*Научный руководитель: Островский С.Н.*

Профессиональной деятельности мы посвящаем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне понятно. Но, к сожалению, людей, идущих на службу как на праздник,

не очень-то много. Часто причиной тому – рабочее окружение. Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров и как следствие – ухудшение экономических показателей.

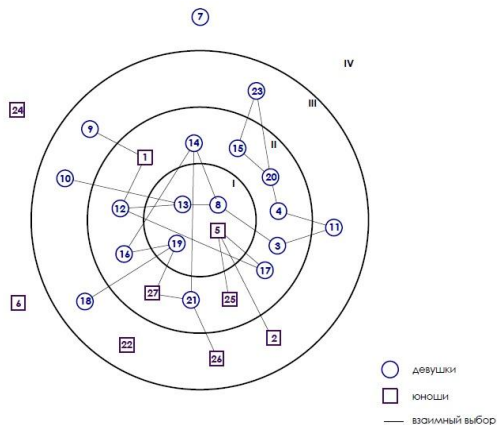


Рисунок 1 – Социограмма студенческой группы

Проанализировав полученную социограмму, можно утверждать, что, в принципе, отношения в группе уже сложены. Нет большой разобщенности между членами данного коллектива. Почти все они между собой так или иначе пересекаются. Однако стоит заметить, что в группе присутствуют 4 «звезды». Они привлекают к себе много внимания, что негативно сказывается на 3 членах группы, которые имеют IV социометрический статус.

Прежде всего, важно еще раз указать на, казалось бы, всем понятную даже банальную истину, что люди различаются между собой. Это положение становится главным аргументом в пользу отрицания возможности широкого использования психологических знаний и рекомендаций из-за уникальности, неповторимости людей. Но следует также отметить, что незнание

сути разрешения и предотвращения конфликтов, ведет еще к более плачевным последствиям.

Данная ситуация в коллективах, возможно, изменится по истечению времени. А пока для достижения сплоченности требуется проводить больше времени друг с другом, объединяться для высказывания мнений окружающим и общаться на различные темы, помогать в трудных ситуациях.

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников, трудом и коллективом. Социально-психологический климат возникает спонтанно. Но хороший климат не является простым следствием провозглашенных девизов и усилий отдельных руководителей. Он является итогом систематической воспитательной работы с членами коллектива, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными. Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого ранга. Создание благоприятного климата является делом не только ответственной, но и творческой, требующей знаний его природы и средств регуляции, умения предусматривать достоверную ситуацию во взаимоотношениях членов коллектива.

Коллектив – мощный стимул трудовой активности, приносит удовлетворение своим членам, ставит высокие цели, создает творческую атмосферу. Не зря говорят, что человек счастлив тогда, когда он с хорошим настроением идет на работу и с хорошим настроением возвращается домой. Совместное решение производственных вопросов уменьшает стрессовые ситуации, повышает инновационный потенциал сотрудников; в группе лучше решаются смежные проблемы, сглаживаются возможные последствия нечеткого распределения обязанностей и неправильного руководства, конфликты на межличностном уровне.