

3. Леонт'єв Д.О. Методологія комплексної гуманітарної експертизи / Дмитро Леонт'єв, Галина Іванченко // Система сучасних методологій: [хрестоматія у 4-х т.] / упоряд., відп. ред., перекл. А.В. Фурман. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015. – Т.3. – С. 389–397.

4. Оборотов Ю.М. Традиції та інновації у правовому розвитку / Юрій Оборотов // Психологія і суспільство. – 2004. – №1. – С. 15–43.

5. Фурман А.В. Методологічні проблеми юридичної психології / Анатолій В. Фурман // Актуальні проблеми правознавства: Наук. зб. юридичного фак-ту ТНЕУ. – Випуск 3. – Тернопіль: Екон. думка, 2001. – С. 15–20.

Фурман О. Є.

д.психол.н., доцент кафедри психології
та соціальної роботи ТНЕУ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ – ЧИННИК СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Відомі сегменти суспільного виробництва – економіка, промисловість, наука, освіта, правова система держави та ін. – покликані забезпечувати гармонізацію міжособистісних, міжгрупових, міждержавних відносин шляхом функціонування сприятливого клімату в малих і великих спільностях людей. Адже клімат як якісна системна характеристика міжособистісних стосунків людей, котрі розгортаються в межах будь-якої соціальної організації (виробничої, освітньої, правової тощо), впливає на продуктивність, ефективність їхньої діяльності, а конкретніше – на міру працездатності, сприяє реалізації громадянської та особистої активності, а відтак стимулює розвиток суспільства, оскільки актуалізує творчий потенціал людства та окультурює стосунки.

Загалом термін «клімат» введений давньогрецьким астрономом Гіппархом у II ст. до н.е. Сьогодні у природознавстві під кліматом розуміють статистичний режим умов погоди, що характерний для даної місцевості Землі. Водночас кліматичні фактори (температура, вітер, радіація, вологість, атмосферний тиск, хмарність тощо) тісно взаємодіють із людиною та суттєво впливають на її психічні стани і поведінку. Зазначений зв'язок між самопочуттям індивіда та кліматичними факторами підтверджує слушність ідеї «кліматичного детермінізму» [7], що у психології осмислена як принцип: «зовнішні причини діють через внутрішні умови» (Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, В.П. Москалець, С.Л. Рубінштейн, О.Я. Чебикін). Адже клімат впливає як на фізіологічний, психічний, соціальний стани особи, так і на її конкретну діяльність (звідси, скажімо, підвищена або понижена працездатність, особливості ставлення до справи і самопочуття). Відтак очевидно, що проблематика клімату є актуальною не лише в розумінні природної взаємодії у системі «людина – світ», а й у психологічному осмисленні міжособистісної та міжгрупової, де наявний соціально-психологічний (СПК, [6]), організаційний (ОК, [3]) чи інноваційно-психологічний клімати (ІПК, [2]).

Відомо, що позитивна чи негативна атмосфера взаємодії у групі суттєво впливає і на емоційні стосунки між людьми, і на зміст їхньої діяльності. «Сприятливий або здоровий клімат» [4, с. 142] у колективі супроводжує науково-технічний прогрес суспільства, адже розв'язує питання соціального і психологічного потенціалу людства, створює відповідну культуру у взаєминах, є чинником формування й активності особистості, передумовою стимулювання

її творчої і духовної самореалізації. Його важливі ознаки – задоволення від праці, позитивний настрій, взаєморозуміння між людьми, їхня згуртованість, продуктивність, стабільність, міжсуб'єктний і міжгруповий дискурс, саморегуляція і самоорганізація, творча атмосфера.

Однак вкажемо й на те, що свого часу ще Л.М. Толстой виокремлював такий феномен, як “дух школи”, А.С. Макаренко, аналізуючи колектив, застосовував як обов'язкові такі його параметри – це “стиль” чи “тон”, а Б.Д. Паригін, поряд із терміном “клімат”, інколи вживає поняття “духовна атмосфера” або “дух колективу”. Водночас учений стверджує, що вони не тотожні. “Атмосфера – це нестійка, постійно змінювальна сторона колективної свідомості, а клімат позначає не ті чи інші ситуативні зміни в настрої людей, а лише його стійкі риси” [6, с. 9, 10]. Крім того, клімат – це “частина соціально-психологічного простору організації, психологічне поле” [5], на якому розгортається праця людини як “плацдарм життєдіяльності особистості” [6].

Багато відомих учених (Н.П. Анікеєва, В.І. Антонюк, В.В. Бойко, І.І. Васильєва, О.І. Зотова, В.П. Казміренко, Л.М. Карамушка, О.В. Киричук, А.Г. Ковальов, Н.Л. Коломінський, В.Ю. Крилов, В.П. Кузнецов, А.Н. Лутошкін, В.Н. Панфьоров, Б.Д. Паригін, К.К. Платонов, А.Л. Свенцицький, Р.Х. Шакуров, Є.В. Шорохова та ін.) приділяли увагу вивченню соціально-психологічного та організаційного кліматів. Здебільшого автори визначають перший як суспільно-психологічний феномен, котрий організується через міжособистісні відносини у малій групі; другий характеризують як такий, що відображає структурні й динамічні властивості організаційного доквілля, у якому виникає реалізація соціальної активності людей, котрі поділяють спільні цілі діяльності й об'єднані у велику групу, хоча враховує міжособистісні взаємини, які наявні в малій групі. Водночас ІПК також виявляється і через безпосередні (мала група) й опосередковані (міжгрупові), але власне освітньо-вчинкові, взаємостосунки учасників освітньо-розвивальної взаємодії, котрі зреалізують готовність до інноваційних змін: проведення реформувань (наприклад, зміна розкладу занять у школі чи ВНЗ, психологічні тренінги для викладачів і студентів (вчителів та учнів)), модернізаційні дії (скажімо, оновлення змісту навчання – введення нових предметів у навчальний план, програмні психодіагностичні обстеження тощо).

При цьому оновлення життєдіяльності освітніх колективів за законами ІПК розвиває спроможність юного покоління активно впливати на навколишній світ і максимально реалізувати природний потенціал щодо його культурного зростання і соціального становлення. Тоді здійснення навчально-виховного процесу дає змогу кожному учаснику освітньої взаємодії оволодівати не лише знаннями, вміннями, навичками, а й формує у нього соціальні норми співжиття (взаємодопомогу, громадянську свідомість, відповідальність, міжетнічну повагу та ін.), сприяє привласненню загальнолюдських цінностей (ідеали, вірування, світоглядні переконання тощо), котрі, втілюючись у діяльність, учинки і спосіб життя громадян, допомагають розбудовувати гуманне, правове та демократичне суспільство.

Істотно підсилює суспільну вагомість дослідження проблематики ІПК закладів та організацій те, що він є явищем поліфункціональним, багатопараметричним. Зокрема, цей клімат охоплює і рівень психологічного задіяння людини у трудовий процес, і ступінь психологічної продуктивності діяльності та відпочинку, і повноту реалізації донині прихованих резервів та можливостей особи і групи, й найголовніше – він впливає на всю систему

соціальних стосунків, на стиль життя людей, на їхнє повсякденне самопочуття і працездатність, на особистісну самоактуалізацію і самоефективність, завдяки дії його базових параметрів: а) взаємодоповненню психологічного впливу, взаємовпливу, самовпливу і самотворенню; б) розгортанню полімотивації та сфер умов її активізації – пізнавальної, практичної, ментальної і самовдосконалення; в) утвердженню спілкування як інформаційного, ділового, смисловчинкового і самосенсового різновидів обміну; г) перебігу зазначених параметрів впливу, полімотивації і спілкування довкола центральної ланки-параметра ПК – розвитку позитивно-гармонійної Я-концепції. Це вказує на своєчасність і доцільність міждисциплінарних гуманітарних досліджень з піднятої проблеми.

Отже, становлення і функціонування позитивного клімату у його сутнісному ядрі – базових параметрах – це проблема не лише сьогоднішніх соціально-економічних потреб, а й одночасно шлях вирішення перспективних складних завдань, що спричинені проектуванням оновлених, більш ефективних ділових стосунків і людських спільностей. Адже у такий спосіб, удосконалюючи характеристики самого психологічного клімату, вдається актуалізувати кращий потенціал особистості і групи загалом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе: кн. для учителя / Нелли Петровна Аникеева. – М. : Просвещение, 1989. – 224 с. – (Б-ка зам. дир. шк. по учеб.-воспитат. работе).
2. Гуменюк (Фурман) О. Є. Теорія і методологія інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього закладу: Монографія. – Ялта-Тернопіль: Підручники і посібники, 2008. – 340 с.
3. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций : [монография] / Вячеслав Петрович Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
4. Карамушка Л.М. Психология управления : навч. посібн. / Людмила Миколаївна Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
5. Левин К. Типы конфликтов / Курт Левин // Психология личности; [под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря]. – М. : МГУ, 1982. – С. 93–96.
6. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения / Борис Дмитриевич Парыгин ; под ред. В. А. Ядова. – Л. : Наука, 1981. – 192 с. – (Ин-тут социально-экономических проблем АН СССР).
7. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2003. – 1096 с.

Яремко О. М.

к.ю.н., доцент, доцент кафедри
кримінального права та процесу ЮФ ТНЕУ

ДОСЯГНЕННЯ ІСТИНИ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ: СТУПІНЬ АКТИВНОСТІ СУДУ

Українська юриспруденція не має єдності трактування істини у кримінально-процесуальному розумінні. І обумовлено це, перш за все, як множинністю авторських підходів до розкриття змісту державно-правових