

реабілітовані громадяни та члени їх сімей, депутати міськради, відповідальні працівники міськвиконкому [4, с.3].

Отже, провідним напрямком діяльності Мелітопольського товариства «Меморіал» в напрямку відновлення історичної правди став пошук доказів здійснення репресій радянською владою впродовж 30-х – поч. 50-х рр. ХХ ст.. Важливим моментом заповнення «білих плям» історії України стало питання колективізації і голоду 1932-1933 рр..

### **Список використаних джерел**

1. Реабилитированы. Мелитополь. Мемориал. 1990. №1 (Январь). 4 с.
2. Цифры и факты. Мелитополь. Мемориал. 1990. №4 (Май). 4 с.
3. Пришел голод. Мелитополь. Мемориал. 1990. №5-6 (Май-июнь). 6 с.
4. Тимофієв В. Конференція товариства «Меморіал». Серп і молот. 1991. 30 січня. 7 с.

**Науковий керівник - Михайлов В.В., к.і.н., старший викладач кафедри СГН**

## **ВИЗНАЧАЛЬНІ ФАКТОРИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

**Стоєва Т. С., *stoeva1997@gmail.com***

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Протягом багатьох років проблема соціально-психологічного клімату колективу залишалася актуальною через зростаючі вимоги до рівня психологічної включеності людини в її трудову діяльність, постійне зростання її домагань, ускладнення психічної життєдіяльності людей.

Психологічний клімат, за визначенням Ю. П. Платонова, це комплексний емоційно-психологічний стан колективу, що відображає ступінь задоволеності працівників різними факторами життєдіяльності. Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу є прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність [5, с. 23].

Розглядаючи основні фактори соціально-психологічного клімату, слід зазначити, що будь-яка група функціонує, маючи перед собою певні цілі. Як зазначає Т. Галкіна, величезне значення для формування соціально-психологічного клімату трудового колективу, має усвідомлення кожної людини загальних цілей з цілями місця, де вони працюють. Вона зазначає, що в тому випадку, коли кожен працівник цілком відданий своїй організації, її цілям, це позитивно впливає на роботу організації [1, с. 38].

Серед факторів, що обумовлюють психологічний клімат в колективі, дослідники виділяють фактори макросередовища і мікросередовища. Я. К. Коломінський, говорячи про фактори макросередовища, зазначає, що це так звані зовнішні впливи: особливості сучасного етапу соціально-економічного розвитку країни, діяльність організаційних органів управління та самоврядування, громадських організацій і т. ін. [2].

Під факторами мікросередовища розуміються матеріальне і духовне оточення кожного члена колективу. А. В. Морозов звертає увагу на те, що важливою групою факторів мікросередовища, що впливають на соціально-психологічний клімат трудового колективу, є предметно-речова сфера його діяльності, тобто весь комплекс технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних і організаційних елементів. Явища і процеси, що відбуваються в групі, заслуговують на пильну увагу, тому що вони також є відображенням людського мікросередовища. [4, с. 226]. Ще одним фактором, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, є індивідуальні психологічні особливості кожного члена групи. Колектив - це не просто сума цих особливостей, а нове утворення.

На думку В. М. Литвінова, одним з основних факторів, що впливають на соціально-психологічний клімат організації, можна назвати особистість керівника. Стиль і методи керівництва, особистісні якості, авторитет керівника відіграють важливу роль при формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату колективу [3].

### **Список використаних джерел**

1. Галкина Т. Организационные изменения: чем может помочь организационная культура. Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 3. С. 38-43.
2. Коломінський Я. Л. Психологія малих груп. К.: ТетраСистемс, 2010. 105 с.
3. Литвинов В. Н. Психологический климат и экономические показатели. Социальные проблемы труда и образования. М. : Просвещение, 2014. 112 с.
4. Морозов А. В. Деловая психология. Курс лекций : учебник для высших и средних специальных учебных заведений. СПб.: Издательство Союз, 2012. 576 с.
5. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. СПб. : Питер, 2017. 488 с.

**Науковий керівник: Єременко Л. В. к.психол.н., ст. викладач кафедри СГН**

## **ГУМАНІТАРИЗАЦІЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ**

**Терещенко Ю.О., *yuliater255@gmail.com***

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Система освіти є одним з головних, відносно самостійних соціальних інститутів. Кризові явища в системі освіти негативно позначаються на всіх сторонах суспільного життя, звідси, необхідність пошуку нових підходів до вирішення як традиційних, так і принципово нових проблем, що виникають у сфері освіти. Рішення безлічі соціальних труднощів (включаючи, поглиблення екологічної кризи, пов'язаної з діяльністю людини, зростання злочинності, невикоріненість корупції, вимагає, зокрема, переходу людства до нових моделей освіти, які акцентують гуманітарну складову.

Якщо розуміти під гуманітаризацією в широкому сенсі слова конструктивну трансформацію освіти, гуманітаризація у вузькому, більш строгому сенсі слова - це конкретно-педагогічне змістовне наповнення (наприклад, система заходів, спрямованих на пріоритетний розвиток загальнокультурних компонентів у структурі освіти).

Процес гуманітаризації освіти розгортається на кількох взаємопов'язаних рівнях. У широкому розумінні слова він являє собою пошук людьми свого місця в соціумі і в світі, реконструювання соціально-онтологічного образу людини, що і складає справжній зміст освіти. В більш вузькому сенсі слова гуманітаризація системи освіти являє собою проблему, яка вирішується в рамках антропо-лінгво-онтологічної концепції. Людина в процесі освіти навчається розуміти, тлумачити та інтерпретувати буття як текст, знаходити себе і своє місце в суспільстві і в світі [1, с.163].

Історичне призначення системи освіти полягає у створенні моделі, що адекватно відображає становище людини у світі та в суспільстві. І в цьому сенсі система освіти може бути визначена як якийсь буттєво-антропологічний простір, одним полюсом якого виступає людина, а іншим - картина світу, в якому особистість могла б жити осмислено, орієнтуватися, розуміти, відтворювати себе. У структурі системи освіти крім відношення «людина-буття», що визначає зміст освіти, виявляється відношення «людина - людина», детермінуючий міжособистісні відносини в системі. Якість системи освіти залежить від якості виділених відносин, званих гуманістичними. Це - то в освіті, що відноситься, насамперед, до відтворення певного типу гуманітарності, пов'язаної з відтворенням особистісних якостей людини, затребуваних в соціумі. Аналіз становлення