

Л. Д. Водянка,
к. е. н., доцент кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8153-2532>

З. І. Кобеля,
к. е. н., доцент кафедри бізнесу та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5135-4402>

DOI: 10.32702/2306-6814.2023.5.60

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУРАХ

L. Vodianka,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Business
and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University
Z. Kobelia,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Business
and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University

FEATURES OF THE FORMATION AND IMPROVEMENT OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL
CLIMATE IN BUSINESS STRUCTURES

У статті розкрито поняття та особливості формування соціально-психологічного клімату у підприємницьких структурах, виділено його складові. Проаналізовано ряд факторів, що обумовлюють загальний настрій у колективі. Також визначено, що основними умовами, необхідними для формування здорової атмосфери на підприємстві є: налагоджена комунікація, організовані потоки інформації, упорядкована система самоуправління, спільна постановка цілей та наявність можливостей для їх досягнення. Спрогнозовано вплив різноманітних соціально-психологічних методів управління на ефективність виконання працівниками поставлених завдань. У статті наведено ряд надійних, психодіагностичних, соціометричних методик (методика В. Ф. Рахівського "Комунікабельність", методика А. Ф. Фідлера "Діагностика психологічної атмосфери в організації", "Карта-схема визначення психологічного клімату в колективі" А. М. Лутошкіна), завдяки яким можна дослідити рівень соціально-психологічного клімату в колективі. Представлена програма щодо вдосконалення існуючого соціально-психологічного клімату в колективі, що складається із сукупності заходів, які в свою чергу є інструментами підвищення продуктивності підприємства та сприяють досягненню його стратегічних цілей. Подано дієві та ефективні способи безпосереднього вирішення проблеми несприятливого соціально-психологічного клімату, а саме: тимблдінг, перенавчання, проведення психологічних вебінарів, формування комфортного робочого середовища, організація різного роду корпоративних заходів, запровадження та практикування гейміфікації. Відповідно до аналізу поглядів сучасних нау-

ковців подано різноманітні способи вирішення проблеми несприятливого соціально-психологічного клімату. Визначено, що здоровий соціально-психологічний клімат, який є вкрай сприятливим для ефективної діяльності підприємства, забезпечується в першу чергу злагодженими відносинами між працівниками, повагою один до одного, авторитетом керівництва, турботою про співробітників та створенням найкращих умов для їхньої діяльності, психологічною сумісністю працівників, схожістю їхніх інтересів та поглядів на життя.

The article reveals the concept and features of the formation of the social and psychological climate in entrepreneurial structures, and highlights its components. A number of factors determining the general mood in the team were analyzed. It was also determined that the main conditions necessary for the formation of a healthy atmosphere at the enterprise are: established communication, organized information flows, an organized self-management system, joint setting of goals and the availability of opportunities to achieve them. The impact of various socio-psychological management methods on the effectiveness of employees' performance of assigned tasks is predicted. The article provides a number of reliable, psychodiagnostic, sociometric methods (V.F. Rakhivskiy's "Communication" method, A.F. Fiedler's "Diagnostics of the psychological atmosphere in the organization", A.M. Lutoshkin's "Map-scheme for determining the psychological climate in the team"), thanks to which it is possible to investigate the level of social and psychological climate in the team. The program for improving the existing social and psychological climate in the team is presented, which consists of a set of measures, which in turn are tools for increasing the productivity of the enterprise and contribute to the achievement of its strategic goals. Effective and efficient methods of directly solving the problem of an unfavorable social and psychological climate are presented, namely: team building, retraining, conducting psychological webinars, creating a comfortable working environment, organizing various types of corporate events, introducing and practicing gamification. According to the analysis of the views of modern scientists, various methods of solving the problem of an unfavorable social and psychological climate are presented. It was determined that a healthy social and psychological climate, which is extremely favorable for the effective operation of the enterprise, is primarily ensured by harmonious relations between employees, mutual respect, the authority of management, care for employees and the creation of the best conditions for their activities, psychological compatibility of employees, the similarity of their interests and views on life.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив, підприємство, управління персоналом, ефективність, соціально-психологічні методика.

Key words: socio-psychological climate, team, enterprise, personnel management, efficiency, socio-psychological methods.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасній науці велика увага зосереджується на дослідженні психологічних аспектів управлінської діяльності. Усе більше вивчаються такі людські особливості як темперамент, характер, здібності, зокрема емоційний інтелект. У першу чергу це пов'язано з тим, що стрімко змінюється роль індивіда в системі управління в цілому. Людський ресурс стає одним із головних в організації, саме він сприяє її росту та розвитку. Проте можливість реалізації людського потенціалу залежить від багатьох факторів. Найголовніший — соціально-психологічний клімат в колективі.

Дослідження соціально-психологічного клімату в компаніях має не лише науковий, але й практичний інтерес, адже саме від нього в певній мірі залежить соціаль-

на стабільність суспільства. Сприятливий клімат є однією з основних умов підвищення ефективності праці на підприємстві в цілому. Саме тому дана тема є досить актуальною на сьогодні і потребує особливої уваги.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Дослідження формування соціально-психологічного клімату успішно продовжують такі сучасні науковці як Н. Базалійська [2], Н. Беляєва [3], Ю. Куріс [7], Д. Михайленко [9], Г. Назарова [10]. Та певні питання, пов'язані з налагодженням соціально-психологічного

клімату за допомогою своєрідних методів впливу, залишилися відкритими.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Цілями статті є дослідження поняття соціально-психологічного клімату, факторів та умов, що впливають на його формування, аналіз впливу різноманітних соціально-психологічних методів управління на ефективність виконання працівниками поставлених завдань, а також формування програми для вдосконалення соціально-психологічного клімату в будь-якому колективі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Соціально-психологічний клімат є досить важливим фактором життєдіяльності окремого працівника та організації загалом, що чинить вплив на всю систему відносин між людьми, на їх спосіб життя, загальне самопочуття, працездатність, рівень творчої та особистісної реалізації. Він є найголовнішим показником психологічного стану будь-якої організації.

Соціально-психологічний клімат є досить комплексним поняттям і містить різноманітні трактування. Розглянемо їх детальніше.

На думку соціолога та психолога Миколи Мансурова, "соціально-психологічний клімат" — це особливий стан групової психіки, що зумовлений властивостями життєдіяльності певної групи, своєрідне поєднання емоційного та інтелектуального факторів, тобто думок, почуттів, певних установок та поглядів на життя кожного працівника колективу. У соціальній психології термін "соціально-психологічний клімат" вперше вжив саме М. С. Мансуров, який вивчав виробничі колективи [1].

Отже, соціально-психологічний клімат — це досить складне явище, яке комбінує систему взаємовідносин працівників окремого колективу, яка, враховуючи індивідуальні психофізіологічні особливості та внутрішньогрупові стандарти, формує своєрідну колективну свідомість, крім того комплекс відповідних психологічних умов, що сприяють або заважають спільній продуктивній роботі для досягнення цілей кожного співробітника, колективу та підприємства в цілому.

Кожен з нас по-різному ставиться до своїх робочих обов'язків, завдань та зобов'язань, до керівництва та колег по роботі. Усе це зумовлене вихованням людини, її досвідом, оточенням та життєвою позицією. Самосвідомість трансформується у життєву позицію. Життєва позиція — це принцип поведінки, заснований на ідеологічних установках, соціальних цінностях, ідеалах та нормах особистості, готовності до дії. Важливість світогляду у житті людини пояснюється наявною теорією саморегуляції соціальної поведінки людини. Загальну психологічну атмосферу в колективі формує сукупність поглядів та цінностей усіх без винятку працівників колективу.

Найбільше перешкоджає повноцінному виконанню робочих обов'язків стабільна відсутність позитивного настрою та ворожисть зі сторони колег. Стає помітним ефект інгібації, знижується активність робітників під

внаслідок пригніченої соціальної атмосфери в колективі, зникає бажання та мотивація працювати. Внаслідок цього підприємство не має змоги підвищити трудові показники, ефективність починає спадати.

Таким чином від настрою працівників продуктивність роботи залежить більше, ніж від рівня автоматизації та технічності самого виробництва. Зрештою доцільно буде розглянути складові психологічного клімату.

До складових психологічного клімату належить:

1. Емоційна атмосфера в колективі.
2. Наявний рівень довіри як професійної, так і особистої.
3. Ступінь прийняття працівниками один одного такими, якими вони є насправді, рівень толерантності.
4. Наявність взаємопідтримки, взаємодопомоги та тісного співробітництва.
5. Рівень конфліктності та частота суперечок.

Безумовно, загальний настрій організації обумовлений рядом факторів. У теорії виділяють досить багато різноманітних класифікацій даних факторів. Розглянемо одну із них.

Н. Беляєва у своєму дослідженні намагалася врахувати максимально можливу кількість факторів, які здатні впливати на соціально-психологічний клімат [3]:

1. Глобальне середовище — це сукупність економічних, культурних, політичних та інших умов. Саме стабільність в економічній і політичній сферах суспільства забезпечують соціальне й психологічне благополуччя його членів.

2. Локальне макросередовище, тобто сама організація, яка формує трудовий колектив. Воно включає в себе розміри організації, її статусно-рольову структуру, ступінь централізації управління, участь співробітників в організації діяльності, склад структурних підрозділів (статевіковий, професійний, етнічний).

3. Фізичний мікроклімат, тобто санітарно-гігієнічні умови праці. Надмірна спека, духота, погана освітленість, постійний шум є джерелом підвищеної дратівливості й безпосередньо впливають на соціально-психологічну атмосферу в колективі. Добре обладнане робоче місце, сприятливі санітарно-гігієнічні умови в свою чергу підвищують ступінь задоволення трудовою діяльністю в цілому та сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в усій організації.

4. Задоволеність роботою. Велике значення для формування сприятливого мікроклімату має те, наскільки робота є для людини цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його професійному рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, професійно зростати та всебічно розвиватись.

5. Характер виконуваної діяльності. Монотонність діяльності, її досить висока відповідальність, ризиковість для здоров'я і життя, стресовість, емоційна насиченість — все це може негативно позначитися на мікрокліматі робочого колективу.

6. Організація спільної діяльності колективу. Формальна структура групи, спосіб розподілу повноважень, наявність спільної мети безпосередньо впливають на соціально-психологічний клімат. Взаємозалежність, незрозумілий розподіл функціональних обов'язків, не-

відповідність робітників своїй професійній ролі, психологічна несумісність працівників підвищують напруження у взаємовідносинах й можуть стати джерелом конфліктів.

7. Психологічна сумісність є найважливішим фактором. Під нею розуміється здатність людей до спільної діяльності, в основі якої оптимальне поєднання особистісних якостей учасників колективу. Людям, які схожі один на одного легше знайти спільну мову і в цілому взаємодіяти. Рівень сумісності є вкрай важливим при організації спільної діяльності. Соціально-психологічний рівень сумісності формується на узгодженості соціальних ролей, соціальних установок, ціннісних орієнтацій, інтересів.

8. Спрацьованість ? це безпосередньо результат сумісності робітників в контексті організації окремого виду діяльності.

9. Характер комунікацій. Відсутність повної та чіткої інформації з приводу певних питань створює підставу для появи та поширення різноманітних слухів і пліток. Уміння чітко викладати власну точку зору, володіння прийомami конструктивної критики в свою чергу формують сприятливі умови для задовільного комунікаційного рівня в організації.

10. Стиль керівництва. Роль керівника у формуванні та безпосередньому створенні соціально-психологічного клімату є вирішальною і потребує особливої уваги [3].

Дана узагальнююча класифікація факторів впливу має неабияке практичне значення, адже дає можливість виокремити та застосування досить дієві методи і доцільні інструменти і цим самим врегулювати стан соціально-психологічного клімату в колективі.

Перейдемо власне до умов, необхідних для формування здорового клімату в організації. По-перше, має бути чітко налагоджена та організована комунікація в середині колективу. Цього можна досягти за допомогою організації екскурсій та поїздок, колективних відвідувань різноманітних культурних установ, спільного відпочинку, проведення івентів, святкування днів народжень.

По-друге, необхідно правильно організувати потоки інформації, аби всі працівники були в курсі результатів діяльності підприємства, на якому працюють, його майбутніх планів росту і розвитку, знали про успіхи колеги по роботі, про зміни в самій структурі управління та інші зрушення, що відбуваються в колективі.

По-третє, варто привести в порядок систему самоуправління, аби керівник міг покласти на певних працівників, доручити їм виконання певних завдань і був впевненим в якості їх виконання.

Що ж до способів формування та підтримки сприятливого клімату. Досить важливим для зміцнення колективу спільна постановка цілей та створення всіх умов для їх досягнення. Не менш важливим є інформування усіх без виключення працівників про хід реалізації спільних завдань, заохочення активних, креативних та ініціативних працівників.

Необхідно шукати спільні інтереси, які б допомогли об'єднати робітників для вирішення спільних робочих завдань. Якщо є вільний час, то варто стимулювати працівників проводити його разом, максимально залучати співробітників до емоційного життя колективу.

Особливе значення має створення таких умов, які б сприяли підвищенню комфортного виконання роботи, позитивно позначалися на рівні загального самопочуття співробітників та підтримували відносини між керівництвом і працівниками на високому рівні. Потрібно вміти прислухатися до інтересів кожного з працівників, вміти слухати їхні пропозиції і доходити до спільного рішення.

Для поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі рекомендується проводити різноманітні тренінги, на яких психологи мали б змогу навчати усіх членів колективу культурі спілкування та взаємодії.

З'ясуємо, у чому важливість та необхідність кожної з методик та що вони у собі несуть.

1. Методика В. Ф. Рахівського "Комунікабельність". Метою даної методики є визначення рівня товарищескості працівників колективу. Аби її досягти, необхідно відповісти на 16 питань, кожне з яких має 3 варіанти відповідей — "так", "іноді" і "ні".

Відповідно до опитувань працівників кінотеатру "SmartCinema" було втявлено, що 6,7% колективу абсолютно некомунікабельні, інших 6,7% — замкнуті та малоговоркі, 13,3% — досить товариські, 20% — мають здорову комунікабельність, 33,3% — дуже комунікабельні, 13,3% — комунікабельні понад міру, 6,7% — мають хворобливу комунікабельність.

2. Методика А. Ф. Фідлера "Діагностика психологічної атмосфери в організації", яка направлена безпосередньо на визначення психологічного клімату в колективі та виявлення тих ризикових факторів, які породжують негативний психологічний фон і можуть бути причиною непорозумінь.

Структура: дана методика складається із 10 пунктів, а в її основі лежить метод своєрідного семантичного диференціала. Опираючись на відповіді кожного зі співробітників, вираховується середнє значення по кожному з питань.

Ми виявили, що значна кількість досліджуваних (40%) психологічну атмосферу у колективі кінотеатру "SmartCinema" оцінюють як доброзичливу. Інші 40% респондентів вважають, що у колективі присутні дещо незначні негативні фактори, що порушують здорову психологічну атмосферу колективу. Останні 20% співробітників відчують напружену психологічну атмосферу.

3. "Карта-схема визначення соціально-психологічного клімату в колективі" А. М. Лутошкіна. В основі тесту лежить завдання оцінити, як проявляються певні властивості соціально-психологічного клімату у колективі. Опитування складається з 13 питань, кожне з яких містить у собі протилежні твердження. Ступінь вираженості тих чи інших якостей оцінюється за допомогою шкали, яка розміщена в центральній частині бланку (від +3 до -3).

Відповідно до методики було отримано наступні результати. Серед опитаних 26,6% працівників кінотеатру "SmartCinema" стверджують, що соціально-психологічний клімат в колективі на найвищому рівні, 46,7% співробітників схиляється до думки, що моральна атмосфера в колективі є досить сприятливою і знаходиться на середньому рівні, 13,3% оцінюють рівень соціально-психологічного клімату як досить низький, але

Таблиця 1. Способи вирішення проблеми соціально-психологічного клімату

| Проблема | Вирішення |
|---|--|
| Несприятливий соціально-психологічний клімат | Проведення тренінгів з тимбідлінгу та коучінгу, заходів для зміцнення колективу, впровадження гейміфікації |
| Відсутність програми нематеріального стимулювання праці | Формування лідербордів та рейтингів, впровадження системи оцінок на базі очок або ж значків |
| Відсутність мотивації до кар'єрного зростання. | Проведення психологічних тренінгів, ігор, проходження персоналом різноманітних курсів |

все ще сприятливий, 6,7% респондентів вважають, що загальний клімат в колективі знаходиться на першому рівні несприятливості та інші 6,7% співробітників зазначають, що клімат в колективі є несприятливим для роботи.

Усі вищезазначені методики є досить актуальними і широко використовуваними у сучасному світі.

Для вирішення проблеми несприятливого соціально-психологічного клімату була розроблена окрема програма. Вона складається із сукупності заходів, які в свою чергу є інструментами, що підвищують продуктивність діяльності підприємства, сприяють досягненню його стратегічних цілей.

За реалізацію даної програми відповідає керівник кінотеатру "Smart Cinema", на плечі якого падає ряд завдань. У першу чергу при наборі працівників він повинен аналізувати не лише рівень їхньої кваліфікації, але й ряд психологічних характеристик, брати до уваги емоційний інтелект особистості. Неправильна кадрова політика веде до значних проблем не просто всередині колективу, а й загрожує серйозними ускладненнями у успішній роботі всієї організації [1, 4].

Найважливішим завданням для керівника є чітке визначення посади та ролі кожного співробітника, допомога під час адаптації до нового робочого місця.

Не менш важливим є сприяння налагодженню дружніх та близьких відносин в середині самого колективу. Задля цього керівник повинен використовувати методи неформального впливу. Вони включають виховну роботу керівника, психологічну атмосферу його взаємодії з підлеглими, поведінка у колективі [5—8].

Керівник повинен вміти управляти персоналом. Для цього йому варто розвивати в собі комунікативні та лідерські здібності. Потрібно вміти вести бесіду, слухати співрозмовників, чітко і лаконічно висловлювати власні думки, правильно критикувати, аналізувати поведінку інших [1].

У таблиці 1 подано способи вирішення проблеми соціально-психологічного клімату.

Доцільним буде проведення тренінгів з тимбідлінгу та коучінгу, soft-skills. Тренінги сприяють розвитку комунікаційних та лідерських здібностей у співробітників, навчають швидко приймати рішення та діяти в складних та проблемних ситуаціях, орієнтуватися в будь-якому середовищі [1].

На сьогодні тимбідлінг є найефективнішим засобом неформального спілкування, тому його проведення є вкрай необхідним. Тимбідлінг простими словами — це побудова команди в компанії. Він об'єднує працівників в єдину злагоджену і цілісну систему, сприяє зміцнен-

ню відносин всередині колективу та зростанню успішності організації.

Крім того, керівник повинен сприяти формуванню комфортного робочого середовища. Зокрема, поліпшувати загальні умови праці та відпочинку, чітко структурувати робочий процес, створювати умови для психологічного розвантаження працівників, аби ті мали змогу помедитувати під час робочих перерв, порефлексувати та зняти стрес.

Також рекомендується організувати психологічні вебінари, адже вони допомагають співробітникам підвищити свої компетенції в міжособистому спілкуванні. Крім того, психологічні тренінги дають змогу працівникам навчитися виражати свої емоції, правильно їх вивільняти, сприяють зниженню рівня тривожності співробітників та знятті психологічної напруги, надають емоційну та моральну підтримку, а також розширюють рівень усвідомленості членів колективу. Як результат, працівники здобувають високі емоційні компетентності в спілкуванні, що допомагають формувати здорові взаємовідносини всередині колективу [6].

Не менш важливим для вдосконалення атмосфери в колективі є сприяння залучення працівників до процесу планування роботи, впровадження нововведень, формування режиму та графіку праці. Проведення мозкового штурму допомагає разом виявити та розв'язати нагальні проблеми.

Перенавчання, перекваліфікація та підвищення кваліфікації є невід'ємною частиною покращення соціально-психологічного клімату в колективі. Проведення подібних заходів дає можливість працівникам розкрити власний потенціал, відкриває перспективи для нових співробітників та сприяє зростанню іміджу підприємства загалом.

Ніщо так не зближує як проведення корпоративних заходів, саме тому для покращення соціально-психологічного клімату в колективі рекомендовано частіше організувати різноманітні івенти. Корпоративні вечірки, летучки за чашкою кави, спільний вікенд, святкування днів народжень кожного зі співробітників — все це згуртовує колектив, робить його членів ріднішими один одному, а їхні відносини дружнішими [7].

Одним із сучасних методів зміцнення колективу, покращення його психологічної атмосфери є гейміфікація. Основне завдання гейміфікації — це залучення користувача, стимулювання зробити певну дію через ігрові механіки. На сьогодні вона є у арсеналі багатьох передових світових компаній. Дана методика полягає у внесенні ігрових підходів у робочі процеси. Гейміфікування банальних та нудних завдань робить їх цікавішими, а їх виконання приємнішим. Цим самим стимулюється робочий азарт та зростає захопленість справою [8].

Таким чином, організація перелічених заходів значною мірою покращить соціально-психологічний клімат будь-якого колективу, зміцнить стосунки між членами колективу і сприятиме трансформації професійних, робочих і нудних взаємин у цікаві, приємні, дружні та щирі.

Доцільним буде врахування поглядів сучасних науковців. На їхню думку, основними шляхами поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі є:

1. Уміння поважати співробітників, їхня тактовність і стриманість, простота у спілкуванні, товарицькість, відповідальність та чесність;

2. Знання культури міжособистісного і ділового спілкування між керівником та підлеглими;
3. Людність та толерантність у взаємовідносинах підвищують емоційний тонус, сприяють готовності співробітників працювати на совість та виконувати завдання від керівника;
4. Змога використання і подальшого розвитку власних здібностей, самовираження і саморозкриття;
5. Спільна участь в управлінні діяльністю підприємства;
6. Можливість звернення до керівництва з будь-яким питанням або ж проблемою.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Отже, було з'ясовано, що соціально-психологічний клімат в колективі характеризується сукупністю умов, які позитивно або ж негативно позначаються на діяльності організації загалом. Він залежить від особливостей соціального сприйняття та рівня задоволеності працівниками діяльністю та інтегрує в себе всі можливі впливи.

Досить складно виявити фактор, пов'язаний із функціонуванням підприємства, який не чинить на нього жодного впливу. Саме тому важливо аналізувати фактори впливу на соціально-психологічний клімат в колективі. Це допомагає зрозуміти, з чим необхідно працювати, куди направити ресурси та як вдосконалити та оптимізувати атмосферу в організації.

Визначено, що здоровий соціально-психологічний клімат, який є вкрай сприятливим для ефективної діяльності підприємства, забезпечується в першу чергу злагодженими відносинами між працівниками, повагою один до одного, авторитетом керівництва, турботою про співробітників та створенням найкращих умов для їхньої діяльності, психологічною сумісністю працівників, схожістю їхніх інтересів та поглядів на життя.

Література:

1. HR-технології: навчальний посібник / Зоряна Кобеля, Любов Водянка. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 400 с.
2. Базалійська Н., Гук П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка. 2016. № 21 (2). С. 56—60.
3. Беляєва Н. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 5. С. 144—153.
4. Водянка Л. Д., Горошовська К. В. Перспективи розвитку бізнес-інкубаторів в Україні. Науковий вісник Кам'янець-Подільського університету імені Івана Огієнка: Економічні науки. Випуск 10. Кам'янець-Подільськ: ФОП Сисин Я.І., 2015. С. 30—36.
5. Водянка Л. Д., Суховерхівська Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. Інвестиції: практика та досвід. 2022. № 3. С. 49—53.

6. Крисанов Д.Ф., Водянка Л.Д. Інноваційний потенціал підприємств харчової промисловості. Економіка АПК. 2011. № 4. С. 124—130.

7. Куріс, Ю., Тарасов, В., Банах, А. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. № 68. С. 216—224.

8. Лопатинський Ю.М., Кобеля З.І., Шелюзак І.Г. Людський капітал як невід'ємний чинник соціально-економічного розвитку. Науковий вісник Чернівецького національного університету. Серія Економіка. 2020. № 829. С. 3—10.

9. Михайленко Д. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. Інноваційна економіка. 2015. № 1. С. 216—219.

10. Назарова Г., Романов А. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2015. № 14 (1). С. 79—84.

References:

1. Kobelia, Z. and Vodianka, L. (2022), HR-technologies: navchal'nyy posibnyk [HR technologies: study guide], Chernivtsi. national University named after Yu. Fedkovicha, Chernivtsi, Ukraine.
 2. Bazaliyska, N. and Huk, P. (2016), "Formation of a favorable social and psychological climate in the enterprise team", Visnyk Odes'koho natsional'noho universytetu imeni I. I. Mechnykova. Seriya: Ekonomika, vol. 21 (2), pp. 56—60.
 3. Belyaeva, N. (2017), "Evaluation of the social and psychological climate in the team on the example of a trade enterprise and its influence on the process of managing the organization", Aktual'ni problemy ekonomiky, vol. 5, pp. 144—153.
 4. Vodianka, L. D. and Horoshovska, K. V. (2015), "Prospects for the development of business incubators in Ukraine", Naukovyy visnyk Kam'yanets'-Podil's'koho universytetu imeni Ivana Ohiyenka: Ekonomichni nauky, vol. 10, pp. 30—36.
 5. Vodianka, L. D., Sukhovetska, D. A. and Zaniuk A. A. (2022), "The concept of emotional burnout and its prevention", Investytsiyi: praktyka ta dosvid, vol. 3, pp. 49—53.
 6. Krysanov, D. F. and Vodianka, L. D. (2011), "Innovative potential of food industry enterprises", Ekonomika APK, vol. 4. P. 124—130.
 7. Kuris, Yu., Tarasov, V. and Banakh, A. (2017), "Social and psychological principles of industrial activity", Humanitarnyy visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi, vol. 68, pp. 216—224.
 8. Lopatynskyi, Yu. M. and Kobelya, Z. I., Shelyuzhak, I. G. (2020), "Human capital as an integral factor of socioeconomic development", Naukovyy visnyk Chernivets'koho natsional'noho universytetu. Seriya Ekonomika, vol. 829, pp. 3—10.
 9. Mykhaylenko, D. (2015), "Tools for diagnosing the social and psychological state of personnel and the team", Innovatsiyna ekonomika, vol. 1, pp. 216—219.
 10. Nazarova, G. and Romanov, A. (2015), "Study of the dominant socio-psychological climate", Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky, vol. 14 (1), pp. 79—84.
- Стаття надійшла до редакції 16.02.2023 р.*