

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Сіленко Алла Олексіївна

доктор політичних наук, професор,
професор кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки
Одеського національного економічного університету
ORCID ID: 0000-0001-9420-0019
Researcher ID: GRJ-9250-2022

Чусова Ольга Миколаївна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки
Одеського національного економічного університету
ORCID ID: 0000-0003-1943-109X

Вербицька Ольга Миколаївна

здобувачка вищої освіти
Одеського національного економічного університету
ORCID ID: 0009-0002-5486-7091

Статтю присвячено теоретичному аналізу соціально-психологічного клімату як фактору підвищення ефективності праці. Для досягнення мети поставлено такі дослідницькі завдання: проаналізувати ступінь розробленості, понятійно-категорійний апарат проблеми; виявити чинники соціально-психологічного клімату в трудовому колективі; розглянути роль емоційно-психологічного стану трудового колективу в процесі підвищення ефективності праці.

З'ясовано, що в науковій літературі для характеристики взаємин у трудовому колективі застосовують низку близьких за змістом понять: «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера» тощо. Хоча їх смислове наповнення має певні відмінки, у контексті організаційної психології вони слугують інтегративними категоріями, що відображають якість міжособистісних стосунків у групі та їх вплив на ефективність спільної діяльності.

Проаналізовано наукові позиції щодо змісту поняття «соціально-психологічний клімат». Аргументовано, що соціально-психологічний клімат підприємства є комплексним феноменом, що визначає ефективність колективної діяльності та індивідуальний рівень психологічного комфорту працівників. Характер соціально-психологічного клімату визначається організаційною культурою, цінностями та правилами взаємодії в колективі. Визначено, що на характер міжособистісних взаємодій та соціально-психологічний клімат у трудовому колективі загалом впливають індивідуальні характеристики працівників, включно з рівнем адаптивності, емоційною стабільністю, толерантністю та комунікативними компетенціями.

Обґрунтовано, що «ефективність праці» – це базатовимірний феномен, який не можна зводити лише до економічних показників продуктивності чи витрат. Це поняття інтегрує в собі економічні, організаційні та соціально-психологічні складники, що взаємодіють у динамічному середовищі сучасного суспільства.

Показано, що соціально-психологічний клімат є системою емоційно-психологічних станів колективу, що відбивають характер взаємовідносин між його членами в процесі спільної діяльності та спілкування. Психологічний стан колективу формується під впливом різних чинників. Серед найбільш вагомих – типи поведінки співробітників у конфліктних ситуаціях, ставлення кожного члена організації до свого колективу як цілого та відносини між конкретними людьми.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, чинники соціально-психологічного клімату, трудовий колектив, ефективність праці, емоційно-психологічні стани колективу.

Silenko A., Chusova O., Verbitska O. SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF INFLUENCE OF ADVERTISING ON CONSUMERS

The article is devoted to the theoretical analysis of the socio-psychological climate as a factor of increasing labor efficiency. To achieve this goal, the following research tasks were set: to analyze the degree of development, the conceptual and categorical apparatus of the problem; to identify the factors of the socio-psychological climate in the

labor collective; to consider the role of the emotional and psychological state of the labor collective in the process of increasing labor efficiency.

It was found that in the scientific literature, a number of concepts close in meaning are used to characterize relations in the labor collective: "psychological climate", "moral and psychological climate", "psychological atmosphere", etc. Although their semantic content has certain nuances, in the context of organizational psychology they serve as integrative categories that reflect the quality of interpersonal relationships in the group and their impact on the effectiveness of joint activities.

Existing scientific positions on the content of the concept of "socio-psychological climate" are analyzed. It is argued that the socio-psychological climate of the enterprise is a complex phenomenon that determines the effectiveness of collective activity and the individual level of psychological comfort of employees. The nature of the socio-psychological climate is determined by the organizational culture, values, and rules of interaction in the team. It is determined that the nature of interpersonal interactions and the socio-psychological climate in the work team as a whole are influenced by the individual characteristics of employees, including the level of adaptability, emotional stability, tolerance, and communicative competencies.

It is substantiated that "labor efficiency" is a multidimensional phenomenon that cannot be reduced only to economic indicators of productivity or costs. This concept integrates economic, organizational, and socio-psychological components that interact in the dynamic environment of modern society.

It is shown that the socio-psychological climate is a system of emotional and psychological states of the team that reflect the nature of the relationships between its members in the process of joint activity and communication. The psychological state of the team is formed under the influence of various factors. Among the most important factors of the socio-psychological climate are: types of behavior of employees in conflict situations, the attitude of each member of the organization to his team as a whole and relationships between specific people.

Key words: socio-psychological climate, factors of socio-psychological climate, labor collective, labor efficiency, emotional and psychological states of the collective.

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена тим, що необхідність створення в організаціях соціально-психологічного комфорту, згуртованості й готовності до спільних дій набуває особливої гостроти в умовах переходу до інформаційного суспільства, цифровізації економіки, посилення конкуренції на ринку праці та зростання ролі творчих і комунікативних навичок. Крім того, соціально-психологічний клімат безпосередньо впливає на психологічне благополуччя людини.

Попри численні зарубіжні дослідження, у вітчизняній науці теоретичне й емпіричне обґрунтування питання взаємозв'язку соціально-психологічного клімату та ефективності праці досі зберігає свою актуальність. Особливо важливим є дослідження цієї проблеми в умовах соціально-економічної нестабільності, коли саме згуртованість колективу й позитивний соціально-психологічний клімат є компенсаторними механізмами.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз соціально-психологічного клімату як фактору підвищення ефективності праці. **Завдання статті:** проаналізувати ступінь розробленості, понятійно-категорійний апарат проблеми; виявити чинники соціально-психологічного клімату в трудовому колективі; розглянути роль емоційно-психологічного стану трудового колективу в процесі підвищення ефективності праці.

Методи дослідження. Порівняльний (компаративний) метод, методи узагальнення та систематизації, класифікації і типологізації.

Результати. У науковій літературі для характеристики взаємин у трудовому колективі застосовують низку близьких за змістом понять: «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера» тощо [1, с. 109].

На думку багатьох дослідників, соціально-психологічний клімат у колективі є характеристикою міжособистісних взаємодій та психологічного комфорту членів групи. Так, З. Данилюк та І. Царук підкреслюють, що «соціально-психологічний клімат відображає загальний емоційний стан колективу, його згуртованість та морально-психологічну атмосферу» [2, с. 152]. Схожої позиції дотримуються Л. Карамушка та К. Терешенко, які визначають соціально-психологічний клімат як «сукупність емоційних, міжособистісних і ціннісно-культурних аспектів взаємодії працівників, що впливає на ефективність спільної діяльності» [3, с. 14]. На думку Н. Шетелі, психологічний клімат формується через «довіру, взаємопідтримку та здатність до конструктивного вирішення конфліктів» [4, с. 7].

На думку деяких дослідників, соціально-психологічний клімат тісно пов'язаний з організаційними та управлінськими чинниками. Так, Я. Амурова і М. Момот зазначають, що «комфортний клімат формується при прозорому розподілі функцій, ефективній системі комунікацій і відкритому зворотному зв'язку» [5, с. 17–18]. С. Кличковський вважає, що «невизначеність посадових обов'язків та правил взаємодії підвищує соціальну напруженість і конфліктність» [6, с. 119], а Л. Карамушка відзначає роль стилю керівництва і структури управління в підтриманні позитивного психологічного клімату [7, с. 3–4].

Інші автори акцентують увагу на індивідуально-психологічних аспектах, що визначають сприйняття колективних процесів. А. Фурман підкреслює, що «адаптивність, стресостійкість і толерантність

працівників визначають сприйняття змін та формування позитивного клімату» [8, с. 172]. І. Андрєєва та О. Кравченко вказують на необхідність врахування психологічних характеристик працівників для створення сприятливих умов праці [9, с. 26, 101].

Окремо слід зазначити підхід, що розглядає соціально-психологічний клімат як динамічну систему соціальних домінант і групової інтеграції. А. Романов підкреслює, що «соціально-психологічні домінанти формують базовий настрій колективу та визначають ефективність роботи» [10, с. 230], тоді як С. Савчин розглядає психологічний мікроклімат як інструмент для оперативного реагування на конфлікти та соціальну напруженість [11, с. 246].

Поняття «ефективність праці» інтегрує в собі економічні, організаційні та соціально-психологічні складники, що взаємодіють у динамічному середовищі сучасного суспільства. Так, А. Шахно, Г. Лашкун, Б. Голобородько обґрунтовують ефективність праці як ключовий фактор конкурентоспроможності організації, пов'язуючи її з раціональним використанням трудових ресурсів, оптимізацією фонду робочого часу, підвищенням продуктивності та цілеспрямованим пошуком резервів розвитку. [12, с. 239–240].

Л. Шаталова акцентує увагу на сучасному розумінні мотивації як фундаментальної основи ефективності праці. Вона підкреслює, що в добу цифровізації та глобальних трансформацій класичні теорії мотивації набувають нових сенсів: зростає роль внутрішньої зацікавленості працівника, його залученості в цінності організації та психологічної атмосфери [13].

Т. Погорєлова розглядає ефективність крізь призму багатофакторної моделі, де поєднуються організаційні (структура управління, стиль керівництва), економічні (система винагород), а також особистісні чинники (здоров'я, професійна компетентність, рівень адаптивності). Авторка доводить, що саме інтеграція цих чинників забезпечує сталу результативність та розвиток трудового потенціалу [14, с. 18].

Так, науковий дискурс підтверджує, що ефективність праці формується на основі економічних розрахунків, але важливу роль у цьому процесі відіграють психологічні механізми. А соціально-психологічний клімат підприємства є комплексним феноменом, що визначає ефективність колективної діяльності та індивідуальний рівень психологічного комфорту працівників.

Погоджуємося з поглядом, що соціально-психологічний клімат у трудовому колективі формується на перетині організаційних структур, міжособистісних взаємодій, індивідуальних психологічних особливостей працівників та корпоративних цінностей. Кризи або зміни в організації істотно підсилюють роль соціальної напруженості, а ефективне управління нею стає визначальним фактором для підтримки стабільного клімату. Також слід підтримати думку про те, що вдосконалення психологічного клімату на підприємстві потребує системного підходу, інтеграції різних методів та активної участі керівництва і практичних психологів [15, с. 87].

До ключових організаційно-управлінських факторів належить структура управління, чіткість ролей і обов'язків, рівень формалізації процесів та стиль керівництва. Я. Амурова та М. Момот зазначають, що комфортний соціально-психологічний клімат формується за умови прозорого розподілу функцій, ефективної системи комунікацій та відкритого зворотного зв'язку між керівництвом і персоналом [5, с. 17–18]. Л. Карамушка підкреслює, що недостатня визначеність посадових обов'язків та невизначеність правил взаємодії підвищує рівень соціальної напруженості й конфліктності в колективі [7, с. 3–4].

Соціально-психологічний клімат безпосередньо залежить від характеру міжособистісних взаємодій. Так, Н. Шетеля вважає, що взаємна підтримка, довіра, рівень емпатії та здатність до конструктивного вирішення конфліктів формують базу психологічного комфорту [16, с. 7].

С. Кличковський підкреслює роль деструктивних установок та міжособистісних конфліктів, які можуть негативно впливати на атмосферу в колективі, особливо в кризові періоди [17, с. 119]. Дослідження Н. Беляєвої демонструє, що профілактика конфліктів та активне втручання практичного психолога значно підвищують ефективність командної взаємодії [18, с. 144].

І. Андрєєва, О. Кравченко зазначають, що психологічні складники управління персоналом мають урахувати індивідуальні особливості працівників для створення сприятливих умов праці [5, с. 18; 9, с. 101].

А. Фурман і Н. Макаручук указують на те, що соціально-психологічний клімат безпосередньо впливає на становлення особистості працівника та формування її професійної ідентичності. На думку дослідників, індивідуальні психологічні характеристики, як-от стресостійкість та толерантність, визначають сприйняття колективних процесів [8, с. 172].

На думку деяких дослідників, ключовим чинником дестабілізації соціально-психологічного клімату є соціальна напруженість в організації, яка, як зазначають Л. Карамушка та ін., виникає під впливом взаємодії різних чинників, серед яких вирішальними є організаційно-управлінські, міжособистісні, особистісно-психологічні та культурно-ціннісні аспекти [3, с. 14].

О. Заїка та Т. Бірюкова вважають, що соціальна напруга на підприємстві може бути наслідком як об'єктивних організаційних змін, так і суб'єктивного сприйняття працівників. На їхню думку, своєчасна психологічна підтримка та інформування знижують негативний ефект соціальної напруги [19, с. 85]. Л. Карамушка, К. Терешенко та інші пропонують комплексні методи вивчення соціальної напруженості, включно з психологічними опитуваннями, спостереженням та аналізом динаміки міжособистісних конфліктів, що дає змогу системно оцінити вплив напруженості на соціально-психологічний клімат [3, с. 18].

Н. Антонійчук підкреслює, що конфліктна поведінка часто виникає на стику особистісних та організаційних факторів [20, с. 3–4]. На промислових підприємствах, як зазначають Н. Базалійська та С. Микитюк, чітко визначені посадові обов'язки та прозора система мотивації знижують конфліктність і підвищують продуктивність [21, с. 25].

Як вважають О. Череп, В. Гельман, С. Рехлицька, «соціально-психологічний клімат у колективі впливає на мотивацію працівників. Якщо співробітники відчують, що їхні зусилля цінні для керівництва, що створені можливості для професійного розвитку і вони мають справедливе ставлення від керівництва, їх мотивація до праці зростає» [22, с. 319]. Н. Базалійська та А. Гук указують, що системи мотивації та оцінювання результатів праці без урахування психологічних потреб працівників можуть негативно впливати на психологічний клімат [23, с. 56].

І. Грищенко вважає, що визначальна роль у формуванні морально-психологічного клімату в організації належить керівнику. Сучасне розуміння керівництва та лідерства розглядає їх як персоніфіковані форми соціального контролю, що поєднують та інтегрують різноманітні механізми й засоби соціально-психологічного впливу з метою досягнення максимальної ефективності управління колективом [24, с. 117]. До соціально-психологічних параметрів, які потребують особливої уваги керівника, належать: рівень згуртованості, сумісність членів колективу, стан психологічного клімату, сформованість колективної думки та настрою, а також традиції, що є носіями групової ідентичності та цінностей [25, с. 22]. На думку деяких дослідників, яку ми поділяємо, «підтримка позитивного соціально-психологічного клімату – це завдання не лише менеджменту підприємства, а й кожного працівника [22, с. 319].

А. Лизанець, О. Феєр та М. Бондарева підкреслюють значення внутрішніх комунікацій для побудови відкритого та довірливого клімату. Комунікації всередині компанії сприяють прозорості процесів і зменшенню напруженості у взаємодії співробітників [26, с. 127]. Думку про те, що комунікація є одним із важливих складників ефективної роботи, підтримують О. Череп та ін., які вважають, що «в умовах соціально-психологічного клімату, де панує відкритість і довіра, зростає ефективність комунікацій у колективі. Це, своєю чергою, забезпечує швидке реагування на проблеми, оптимізацію робочих процесів і запобігання виникненню непорозумінь, які можуть призвести до збоїв у роботі» [22, с. 319].

А. Романов указує на важливість соціально-психологічних домінант у системі управління персоналом, які формують базовий настрій колективу та визначають ефективність роботи [10, с. 230]. С. Савчин вивчає психологічний мікроклімат як практичний інструмент оцінки внутрішньої атмосфери в колективі, що дає змогу керівнику оперативно реагувати на конфлікти та соціальну напругу [11, с. 246]. І. Зудова та А. Котелевська підкреслюють, що цілісна стратегія формування сприятливого клімату повинна інтегрувати організаційні, міжособистісні та психологічні фактори [27, с. 342].

Як вважають деякі дослідники, «соціально-психологічний клімат є системою емоційно-психологічних станів колективу, що відбивають характер взаємовідносин між його членами в процесі спільної діяльності та спілкування. Психологічний стан колективу формується під впливом різних чинників. Серед найбільш вагомих чинників соціально-психологічного клімату є: типи поведінки співробітників у конфліктних ситуаціях, ставлення кожного члена організації до свого колективу як цілого та відносини між конкретними людьми» [5, с. 19].

На думку І. Аршави, «емоції є складними феноменами, які мають багатогранний характер. Вони невід'ємна частина людської психіки; впливають на всі аспекти нашого життя. Емоції формують нашу поведінку, мотивацію, міжособистісні стосунки та навіть фізичне здоров'я» [28, с. 25].

Емоції в сучасній психологічній науці розглядають як складні інтегративні психічні стани, що постають у відповідь на суб'єктивно значущі для індивіда події чи стимули зовнішнього та внутрішнього середовища. Вони відображаються у феноменологічному вимірі через специфічні переживання, супроводжуються системними нейрофізіологічними змінами (мобілізація вегетативної нервової системи, зміни серцевого ритму, дихання тощо) та втілюються в зовнішніх поведінкових паттернах (Plutchik, 1980). У межах цього підходу емоції розглядають не лише як реактивні феномени, а і як регуляторні механізми, що виконують адаптивну функцію, сприяючи орієнтації особистості в середовищі, оптимізації її соціальних зв'язків і забезпеченню цілісності психофізіологічної діяльності. Важливо, що інтенсивність і валентність емоційних станів можуть варіюватися від позитивних до негативних, модулюючи як когнітивну оцінку ситуації, так і поведінкову стратегію індивіда [29, с. 66].

Позитивні емоційні стани (радість, задоволення, інтерес, захоплення) виконують ключову регулятивну функцію в системі трудової діяльності та опосередковують продуктивність праці через низку взаємопов'язаних психологічних механізмів. Позитивні емоції здатні оптимізувати когнітивні процеси: розширюють діапазон сприйняття, покращують концентрацію, робочу пам'ять та гнучкість мислення. Це, своєю чергою, критично важливо для якісного ухвалення рішень, креативності та ефективного виконання професійних завдань.

Крім цього, позитивні емоції знижують рівень психофізіологічної напруги та стресу, забезпечуючи більш ефективне відновлення ресурсів організму й стійкість до професійних перевантажень. У результаті підвищується загальна працездатність та знижується ризик емоційного вигорання.

На міжособистісному рівні позитивні емоційні стани сприяють консолідації колективу: підсилюють довіру, відкритість і кооперацію між працівниками, створюють атмосферу взаємоповаги й підтримки. Це знижує імовірність деструктивних конфліктів, полегшує комунікацію та формує соціально-психологічний клімат, що підтримує інноваційність та загальну результативність організації.

Але слід визначити, що водночас негативні емоційні стани (гнів, тривожність, фрустрація, депресивні реакції) здатні бути дестабілізуючими чинниками для трудової діяльності. Вони редукують мотиваційний ресурс, знижують орієнтацію на досягнення, пригнічують ініціативність і внутрішню готовність до виконання завдань.

Такі негативні емоційні стани, як гнів, розчарування та тривожність, істотно впливають на трудову мотивацію та загальну ефективність професійної діяльності, проте механізми цього впливу мають інший вектор порівняно з позитивними емоціями.

Хронічне переживання гніву чи розчарування веде до зниження енергетичного потенціалу та волевої активності працівника. Виникає стан емоційного виснаження, що супроводжується відчуттям безцільності та внутрішньої демотивації, унаслідок чого зменшується продуктивність праці та ініціативність.

Негативні емоції мають доведений вплив на когнітивну сферу. Підвищений рівень тривоги та стресу призводить до порушення концентрації уваги, збільшення кількості помилок і зниження здатності ухвалювати раціональні рішення. Це зумовлює додаткові ризики в умовах високої відповідальності та інформаційного перевантаження.

Деструктивне емоційне тло формує несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Негативні афекти, які не знаходять конструктивного виходу, призводять до міжособистісної напруженості, зменшення задоволеності роботою, зростання рівня конфліктності та плинності кадрів. У довгостроковій перспективі це детермінує не лише зниження продуктивності організації, а й втрату її кадрового потенціалу.

З огляду на зазначене, завдання управлінської психології полягає у своєчасному виявленні джерел негативних емоцій, формуванні в колективі ефективних механізмів емоційної регуляції та розвитку емоційного інтелекту, що сприятиме підвищенню стресостійкості працівників і забезпеченню сталого розвитку організації.

Негативні емоції також деструктивно впливають на когнітивні процеси: звужують поле уваги, погіршують здатність до логічного аналізу, знижують продуктивність робочої пам'яті та раціональність ухвалення рішень. Одночасно підвищується рівень стресу й напруги, що може мати кумулятивний ефект і призводити до соматичних порушень та психоемоційного виснаження.

На рівні соціальної взаємодії домінування негативних емоцій спричиняє зростання міжособистісної недовіри, конкуренції та фрагментації колективу, погіршує комунікацію та підвищує ризик конфліктогенних ситуацій. Це не лише дестабілізує соціально-психологічний клімат, а й безпосередньо знижує ефективність організаційної діяльності.

Так, емоції необхідно розглядати як системоутворювальний чинник професійної діяльності, що інтегрує когнітивні, мотиваційні та поведінкові компоненти. Для організацій особливо важливим є впровадження стратегій підтримки позитивного емоційного клімату: розвиток емоційного інтелекту персоналу, системи психологічної підтримки, програми профілактики стресу та формування культури взаємоповаги й довіри. Такі практики не лише забезпечують підвищення індивідуальної та колективної ефективності, а й сприяють сталому розвитку організації загалом.

Розглядаючи питання щодо співвідношення понять «соціально-психологічний клімат» та «емоційно-психологічний стан» трудового колективу, слід звернути увагу на те, що соціально-психологічний клімат і емоційний-психологічний стан трудового колективу перебувають у взаємозв'язку, але не є тотожними: перший відображає глибинні, стабільні аспекти групового життя, а другий – динамічні, ситуативні прояви емоційного реагування.

Д. Астахов слушно вважає, що це не тотожні поняття, і обґрунтовує свою думку так. Клімат відображає більш стійкі, відносно стабільні характеристики колективу та систему його міжособистісних відносин, які змінюються повільно й мають глибинний характер. Натомість емоційний стан групи

є радше ситуативним феноменом, що відображає переживання спільноти в конкретний момент взаємодії – «тут і тепер», та легко піддається впливу зовнішніх і внутрішніх чинників [30, с. 163]. Що стосується емоційної сфери групи, то вона є найбільш чутливою площиною щодо будь-яких зовнішніх імпульсів, є своєрідною «енергетичною основою» колективної взаємодії та водночас джерелом і полем дії групових захисних механізмів.

На думку дослідника, від поняття емоційного стану похідним є феномен групової напруженості, що описує стан групи в умовах статичної взаємодії, зазвичай у формі нестійкої рівноваги. Групова напруженість переважно має негативне емоційне забарвлення та вказує на порушення гармонії між усвідомлюваними й неусвідомлюваними процесами, між відносно вільно вираженими та витісненими емоціями. Такий дисбаланс, як правило, відбувається на користь пригнічених і неусвідомлених компонентів, що створює внутрішнє психологічне напруження та знижує адаптивний потенціал групи [30, с. 163].

Емоційно-психологічний стан трудового колективу є одним із ключових чинників, що визначають ефективність організаційної діяльності. Сучасні дослідження свідчать, що гармонійний психологічний клімат у колективі безпосередньо впливає на продуктивність праці, мотивацію співробітників та їх залученість у спільну діяльність [31, с. 124–128].

Емоційно-психологічний стан колективу безпосередньо впливає на продуктивність через механізми мотивації, залученості та міжособистісної підтримки. Наприклад, коли керівник застосовує методи відкритої комунікації та враховує емоційні потреби працівників, підвищується довіра до організації і готовність співробітників до колективних ініціатив.

Цікава думка Д. Астахова, що «загальновідомим є наслідувальний ефект емоційних станів у процесі міжособистісного спілкування. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини, зокрема й на виконанні професійної діяльності». Це підтверджує тезу про те, що «соціально-психологічний клімат колективу багато в чому породжується міжособистісною взаємодією» [30, с. 164].

Практичні приклади передбачають: регулярні психологічні тренінги та коучингові сесії для підвищення емоційної компетентності колективу; створення програм морального й професійного стимулювання, які враховують особистісні потреби працівників; проведення соціальних опитувань та анкетування для визначення рівня задоволеності працівників і потенційних джерел конфліктів [25, с. 73].

Дослідження показують, що позитивний психологічний клімат сприяє: підвищенню ефективності праці; зменшенню плинності кадрів; зниженню кількості конфліктів і стресових ситуацій. Водночас недооцінка емоційно-психологічного стану колективу може призвести до зниження продуктивності, демотивації та зростання соціальної напруженості. Так, емоційно-психологічні стани трудового колективу є не лише відображенням внутрішньої організаційної культури, а й активним інструментом управління ефективністю. Системне використання соціально-психологічних методів дає змогу створити умови для продуктивної роботи, сприяє розвитку лідерства, формує емоційно стабільний колектив та забезпечує реалізацію стратегічних цілей підприємства.

Висновки. Проблематика соціально-психологічного клімату в трудових колективах та його впливу на ефективність праці дедалі більше привертає увагу українських дослідників. Дослідження у сфері організаційної психології переконливо свідчать: сприятливий соціально-психологічний клімат безпосередньо корелює з продуктивністю праці, інноваційною активністю та задоволеністю роботою, тоді як несприятливий призводить до зростання конфліктності, стресових станів і плинності кадрів.

Проаналізувавши наукові підходи до визначення понять «соціально-психологічний клімат» та «ефективність праці», можна зробити висновок, що соціально-психологічний клімат відображає емоційний стан колективу, рівень згуртованості, довіри та морально-психологічну атмосферу, інтегруючи індивідуальні, групові та організаційні чинники. З погляду управлінських підходів, його формування залежить від стилю керівництва, структури управління, системи комунікацій та мотиваційних практик. Ефективність праці є багатовимірним феноменом, що поєднує економічні, організаційні та психологічні складники і безпосередньо залежить від соціально-психологічного клімату, мотиваційних чинників та адаптивності працівників.

Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє зростанню мотивації працівників, підвищенню продуктивності та інноваційності організації, зниженню соціальної напруженості.

Емоційно-психологічний стан колективу віддзеркалює рівень задоволеності його членів своїм становищем. На нього впливають зміст і значущість роботи, ставлення колег, престижність професії, адекватність матеріального та нематеріального заохочення, перспективи розвитку, а також додаткові можливості – від вирішення особистих завдань до розширення контактів і здобуття визнання.

Так, цілісне управління соціально-психологічним кліматом і мотиваційними механізмами стає одним з ключових чинників ефективності праці та забезпечення стабільного розвитку організації.

Література:

1. Сушик І. В., Сушик О. Г. Морально-психологічний та психоемоційний стан організації як показник якості менеджменту. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2(6). С. 106–120.
2. Данилюк З. Л., Царук І. М. Формування соціально-психологічного клімату в колективі. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу: тези виступів III Міжнар. наук.-практ. конф (м. Житомир, 3–4 листопада 2022 р.)*. м. Житомир. 2022. С. 152–153. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2022/12/full-text-1.pdf>
3. Карамушка Л.М., Терешенко К.В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Ковальчук О. С., Лагодзінська В. І. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Київ : Логос, 2016. № 4(7). С.14–22.
4. Шетеля Н. І. Соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури та мистецтв : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Спец. 19.00.05. Київ, 2015. 21 с.
5. Амурова Я. В., Момот, М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 2. С. 17–20. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3>
6. Кличковський С. О. Соціально-психологічні особливості формування психологічного клімату на підприємстві у кризовий період : дис. ... канд. псих. наук. Спеціальність 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи. Київ, 2020. 241 с.
7. Карамушка Л. М Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2016. Вип. 45. С. 3–11.
8. Фурман А. А., Макачук Н.М. Вплив соціально-психологічного клімату трудового колективу на становлення особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С. 171–175.
9. Андрєєва І. А. Психологічні складові якісного управління персоналом у сучасних соціально-економічних умовах. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. Київ; Алчевськ, 2014. С. 25–28.
10. Романов А. Дослідження чинників впливу на соціально-психологічну доміную систему управління персоналом. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2015. № 2(46). С. 229–233.
11. Савчин С. Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гіжцького*. 2010. № 3(45). С. 245–251.
12. Шахно А. Ю., Лашкун Г. А., Голобородько Б. Ю. Основні напрямки підвищення праці трудових ресурсів підприємства. *Економічний аналіз*. 2014. Том 15. № 3. С. 237–245.
13. Шаталова Л. Сучасний погляд на розвиток теорій мотивації праці. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-164>
14. Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Економічні науки. 2016. С. 17–21.
15. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
16. Шетеля Н. І. Соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури та мистецтв : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Спец. 19.00.05. Київ, 2015. 21 с.
17. Кличковський С. О. Дослідження особливостей психологічного клімату підприємства у кризовий період. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 2. Херсон : Гельветика, 2019. С.119–128.
18. Беляєва К. Профілактика конфліктів : вплив практичного психолога на їх вирішення. *Психолог*. 2018. № 17–18. С. 38–44.
19. Заїка О. В., Бірюкова Т. Ф. Соціальна напруга в трудовому колективі як чинник реорганізації підприємства. *ECONOMICS: time realities*. 2019. № 6(46). С. 85–94.
20. Антонійчук Н. В. Конфліктна поведінка особистості як результат впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*. 2019. Вип. 5. С. 3–8.
21. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 1(06). С. 24–31.
22. Череп О. Гельман В., Рехлицька С. Фактори впливу на стан соціально-психологічного клімату трудового колективу на прикладі теплопостачального підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2025. № 3(285). С. 317–323.
23. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2016. Т. 21. С. 56–60.
24. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116–119.
25. Долга Г. В. Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми теорії та практики. *Науковий журнал «Інтелект XXI»*. 2018. Вип. 2. С. 71–75.
26. Лизанець А. Г., Феєр О. В., Бондарева М. С. Внутрішні комунікації в системі управління персоналом організації. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»*. 2022. № 23. С. 127–132.
27. Зудова І. Ю., Котелевська А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 341–344.
28. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : дис ... д-ра псих. н. Спец. 19.00.02 – психофізіологія. Дніпропетровськ, 2006. 336 с.
29. Макарова О. П., Червоний П. Д. Основні концепції емоцій та їхня роль у соціалізації під час трудової діяльності особистості. *Габітус*. 2024. Вип. 58. С. 65–68.
30. Астахов Д. В. Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної професійної групової взаємодії. *Габітус*. 2021. Вип. 27. С. 161–167.
31. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2004. 424 с.

References:

1. Sushyk, I. V., Sushyk, O. H. (2021). Moralno-psykholohichni ta psykhoemotsiyni stan orhanizatsii yak pokaznyk yakosti menedzhmentu [The moral-psychological and psycho-emotional state of the organization as an indicator of the righteousness of management]. *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, 2(6), 106–120 [in Ukrainian].
2. Danyliuk, Z. L., Tsaruk, I. M. (2022). Formuvannia sotsialno-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi [Formation of social and psychological climate in the team]. Suchasni vyklyky staloho rozvytku biznesu: tezy vystupiv III Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Zhytomyr, 3–4 lystopada 2022 r.). Zhytomyr, 152–153. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2022/12/full-text-1.pdf> [in Ukrainian].
3. Karamushka, L. M., Tereshenko, K. V., Kredentser, O. V., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S., Lahodzinska, V. I. (2016). Osnovni metody dlia doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii [Basic methods for monitoring social tension in an organization]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. Kyiv: Lohos, 4(7), 14–22 [in Ukrainian].
4. Shetelia, N. I. (2015). Sotsialno-psykholohichni chynnyky mizhosobystisnykh stosunkiv u pedahohichnomu kolektyvi koledzhu kultury ta mystetstv [Socio-psychological factors of interpersonal relations among the teaching staff of the College of Culture and Arts]. Avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk. Spets. 19.00.05. Kyiv, 21 p. [in Ukrainian].
5. Amurova, Ya. V., Momot, M. A. (2023). Chynnyky komfortnoho sotsialno-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi [Factors of a comfortable socio-psychological climate in the team]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Psykholohiia*, 2, 17–20. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3> [in Ukrainian].
6. Klychkovskiy, S. O. (2020). Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti formuvannia psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi u kryzovyi period [Socio-psychological features of the formation of the psychological climate at work during a crisis period]. Dys. ... kand. psyk. nauk. Spets. 19.00.05. Kyiv, 241 p. [in Ukrainian].
7. Karamushka, L. M. (2016). Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, osnovni vydy [Social tension in an organization: essence, research approaches, main types]. *Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Tom I: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*, 45, 3–11 [in Ukrainian].
8. Furman, A. A., Makarchuk, N. M. (2021). Vplyv sotsialno-psykholohichnoho klimatu trudovoho kolektyvu na stanovlennia osobystosti [Influence of the socio-psychological climate of the labor collective on personality formation]. *Habitus*, 32, 171–175 [in Ukrainian].
9. Andrieieva, I. A. (2014). Psykholohichni skladovi yakisnoho upravlinnia personalom u suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh umovakh. [Psychological components of high-quality personnel management in modern socio-economic conditions]. *Aktualni problemy psykholohii: zbirnyk naukovykh prats In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. Kyiv – Alchevsk, 25–28 [in Ukrainian].
10. Romanov, A. (2015). Doslidzhennia chynnykiv vplyvu na sotsialno-psykholohichnu dominantu systemy upravlinnia personalom [Research of factors influencing the socio-psychological dominant of the personnel management system]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Serii: Ekonomika*, 2(46), 229–233 [in Ukrainian].
11. Savchyn, S. Ya. (2010). Psykholohichni mikroklimat kolektyvu: praktyka doslidzhennia [Psychological microclimate of the team: research practice]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohii imeni S. Z. Gzhytskoho*, 3(45), 245–251 [in Ukrainian].
12. Shakhno, A. Yu., Lashkun, H. A., Holoborodko, B. Yu. (2014). Osnovni napriamky pidvyshchennia pratsi trudovykh resursiv pidpriemstva [Main directions for improving the work of labor resources of the enterprise]. *Ekonomichniy analiz*, 15(3), 237–245 [in Ukrainian].
13. Shatalova, L. (2024). Suchasnyi pohliad na rozvytok teorii motyvatsii pratsi [A current look at the development of theories of motivation]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-164> [in Ukrainian].
14. Pohorielova, T. O. (2016). Analiz faktoriv, yaki vplyvaiut na efektyvnist pratsi personalu pidpriemstva [Analysis of factors affecting the efficiency of enterprise personnel]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut»*. *Ekonomichni nauky*, 17–21 [in Ukrainian].
15. Karamushka, L. M. (2004). Psykholohiia osvithnoho menedzhmentu. [Psychology of educational management]. Navch. posib. Kyiv: Lybid, 424 p. [in Ukrainian].
16. Shetelia, N. I. (2015). Sotsialno-psykholohichni chynnyky mizhosobystisnykh stosunkiv u pedahohichnomu kolektyvi koledzhu kultury ta mystetstv [Socio-psychological factors of interpersonal relations among the teaching staff of the College of Culture and Arts]. Avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk. Spets. 19.00.05. Kyiv, 21 p. [in Ukrainian].
17. Klychkovskiy, S. O. (2019). Doslidzhennia osoblyvosti psykholohichnoho klimatu pidpriemstva u kryzovyi period [Study of the peculiarities of the psychological climate of the enterprise in a crisis period]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, 2, 119–128 [in Ukrainian].
18. Bieliaieva, K. (2018). Profilaktyka konfliktiv: vplyv praktychnoho psykholoha na yikh vyrishennia [Conflict prevention: the role of a practical psychologist in their resolution]. *Psykholog*, 17–18, 38–44 [in Ukrainian].
19. Zaika, O. V., Biriukova, T. F. (2019). Sotsialna napruha v trudovomu kolektyvi yak chynnyk reorhanizatsii pidpriemstva [Social tension in the labor collective as a factor of enterprise reorganization]. *ECONOMICS: time realities*, 6(46), 85–94 [in Ukrainian].
20. Antoniichuk, N. V. (2019). Konfliktna povedinka osobystosti yak rezultat vplyvu obiektyvnykh ta subiektyvnykh chynnykiv [Conflict behavior of the individual as a result of the influence of objective and subjective factors]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii: Psykholohichni nauky*, 5, 3–8 [in Ukrainian].
21. Bazaliiska, N., Mykytiuk, S. (2017). Udoskonalennia psykholohichnoho klimatu na promyslovomu pidpriemstvi [Improving the psychological climate in the industrial enterprise]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, 1(06), 24–31 [in Ukrainian].
22. Cherep, O., Helman, V., Rekhlytska, S. (2025). Faktory vplyvu na stan sotsialno-psykholohichnoho klimatu trudovoho kolektyvu na prykladi teplopостachalnoho pidpriemstva [Factors influencing the socio-psychological climate of the labor collective: a case of a heat supply enterprise]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 3(285), 317–323 [in Ukrainian].
23. Bazaliiska, N. P., Huk, A. V. (2016). Formuvannia spryiatlyvoho sotsialno-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi pidpriemstva [Formation of a favorable socio-psychological climate in the enterprise team]. *Visnyk ONU im. I. I. Mechnykova*, 21, 56–60 [in Ukrainian].

24. Hryshchenko, I. M. (2015). Liderstvo yak fenomen upravlinnia hrupoiu [Leadership as a phenomenon of group management]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 10, 116–119 [in Ukrainian].
25. Dolha, H. V. (2018). Psykholohichni aspekty upravlinnia personalom: problemy teorii ta praktyky [Psychological aspects of personnel management: problems of theory and practice]. *Naukovyi zhurnal "Intelekt XXI"*, 2, 71–75 [in Ukrainian].
26. Lyzanets, A. H., Feier, O. V., Bondareva, M. S. (2022). Vnutrishni komunikatsii v systemi upravlinnia personalom orhanizatsii [Internal communications in the organization's personnel management system]. *Ekonomichniy visnyk NTUU "Kyivskiy politekhnichnyi instytut"*, 23, 127–132 [in Ukrainian].
27. Zudova, I. Yu., Kotelevska, A. V. (2017). Formuvannia spriyatlyvoho sotsialno-psykholohichnoho klimatu trudovoho kolektyvu pidpriemstva [Formation of a favorable socio-psychological climate of the enterprise's workforce]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, 20, 341–344 [in Ukrainian].
28. Arshava, I. F. (2006). Emotsiina stiiikist liudyny ta yii diahnozyka. [Emotional stability of a person and diagnostics]. Dys. ... d. psyk. n. Spets. 19.00.02 – psykholohiia. Dnipropetrovsk, 336 p. [in Ukrainian].
29. Makarova, O. P., Chervonyi, P. D. (2024). Osnovni kontseptsii emotsii ta yikhnia rol u sotsializatsii pid chas trudovoi diialnosti osobystosti [Basic concepts of emotions and their role in socialization during labor activity]. *Habitus*, 58, 65–68 [in Ukrainian].
30. Astakhov, D. V. (2021). Sotsialno-psykholohichnyi klimat yak chynnyk efektyvnoi profesiinoi hrupovoi vzaiemodii [Socio-psychological climate as a factor of effective professional group interaction]. *Habitus*, 27, 161–167 [in Ukrainian].
31. Karamushka, L. M. (2004). Psykholohiia osvithnoho menezhmentu. [Psychology of educational management]. Navch. posib. Kyiv: Lybid, 424 p. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 10.10.2025
Статтю прийнято до публікації 30.11.2025
Статтю опубліковано 29.12.2025