

## СЕКЦІЯ 4 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A FACTOR OF EFFECTIVE PROFESSIONAL GROUP INTERACTION

У статті розкрито особливості професійної групової взаємодії. Зазначено, що ефективність професійної взаємодії багато в чому залежить від особливостей соціально-психологічного клімату. Здійснено теоретичний аналіз проблеми соціально-психологічного клімату в межах психологічної науки, показано, що є низка підходів до розуміння цього поняття. Визначено фактори, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Проаналізовано особливості несприятливого та сприятливого соціально-психологічного клімату. Зазначено, що саме сприятливий соціально-психологічний клімат допомагає формуванню групової згуртованості колективу та ефективному виконанню спільної діяльності, тоді як несприятливий соціально-психологічний клімат знижує мотивацію до праці, значно порушує групову взаємодію, погіршує діяльність підприємства загалом. Зазначено, що ефективна професійна взаємодія та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі не виникають самі по собі, а їх потрібно активно формувати. Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату необхідним є створення можливостей для професійного та особистісного розвитку членів колективу. Також представлено основні психологічні методи, які сприяють ефективній взаємодії між членами колективу. Зауважено, що особливого значення набуває залучення до роботи з трудовими колективами психологів, які можуть проводити комплексну діагностику колективу з метою оцінки рівня групової згуртованості, статусно-рольової композиції групи, особливостей групової взаємодії та соціально-психологічного клімату. Зазначено, що завдяки проведенню фахівцями соціально-психологічних тренінгів із членами трудового колективу можливим є створення конструктивних відносин; попередження та вирішення проблемних ситуацій, які можуть виникати у процесі виконання спільної діяльності; зняття емоційного напруження у співробітників, профілактика професійного та емоційного вигорання.

**Ключові слова:** професійна діяльність, професійна групової взаємодія, трудовий колек-

тив, соціально-психологічний клімат, соціально-психологічний тренінг.

The article reveals the features of professional group interaction. It is noted that the effectiveness of professional interaction largely depends on the characteristics of the socio-psychological climate. A theoretical analysis of the problem of the socio-psychological climate in the framework of psychological science is carried out. It is shown that there are a number of approaches to understanding this concept. The factors influencing the formation of the socio-psychological climate in the labor collective have been determined. The features of an unfavorable and favorable socio-psychological climate have been analyzed. It is shown that a favorable socio-psychological climate helps to form group cohesion of the team and contributes to the effective implementation of joint activities. An unfavorable socio-psychological climate reduces motivation to work, significantly disrupts group interaction, and worsens the activities of the enterprise as a whole. It is noted that effective professional interaction and a favorable socio-psychological climate in the team do not emerge by themselves, but need to be actively formed. To form a favorable socio-psychological climate, it is necessary to create opportunities for the professional and personal development of team members. The basic psychological methods that facilitate effective interaction between team members are also presented. It is especially important to involve psychologists, who can carry out a comprehensive diagnosis of the team in order to assess the level of group cohesion, the status-role composition of the group, the characteristics of group interaction and the socio-psychological climate. Conducting social and psychological trainings by specialists with members of the team contributes to the creation of constructive relations; prevention and resolution of problem situations that may arise during the joint activities; removal of emotional stress from employees, prevention of professional and emotional burnout.

**Key words:** professional activity, professional group interaction, team, socio-psychological climate, socio-psychological training.

УДК 159: 658.3.07  
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.27.28>

**Астахов Д.В.**  
аспірант кафедри психології  
Донецький національний університет  
імені Василя Стуса

Загальновідомо, що професійна діяльність, будучи однією з форм трудової активності людини, відіграє суттєву роль у процесі самореалізації, самоствердження та саморозвитку особистості. Під час професійного становлення фахівців надзвичайно важливим моментом є перебування у професійному колективі, виконання спільної діяль-

ності та безпосередня взаємодія з іншими людьми. Слід зазначити, що саме досвід професійного співробітництва активно сприяє формуванню фахівця, який розуміє не тільки специфіку професійної діяльності, а й уміє вибудовувати ефективні професійні взаємозв'язки з колегами у процесі виконання спільної діяльності.

Професійна взаємодія – це форма соціальних зв'язків між фахівцями, що реалізується в обміні діяльністю і взаємній дії [2]. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність інтересів, близьких або віддалених цілей, поглядів. Постійна взаємодія окремих індивідів або груп у процесі виконання професійної діяльності в певних умовах зумовлює виникнення специфічних соціальних стосунків, що виявляються в комунікаційних зв'язках між членами професійного колективу, місці і ролі у трудовому процесі. Варто зазначити, що ефективність професійної групової взаємодії будь-якого трудового колективу безпосередньо залежить від того, наскільки раціонально використовуються його ресурси. Наразі найціннішим ресурсом є безпосередньо людина, яка здійснює відповідну професійну діяльність. З огляду на це, головним завданням роботодавця є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі на підприємстві як важливої умови ефективності діяльності фахівців, підвищення рівня продуктивності їх праці та професійного розвитку.

Дослідження особливостей соціально-психологічного клімату групи представлено у роботах таких учених, як Г. Андреева, В. Белов, Ю. Ємільянов, Л. Карамушка, Е. Клімов, Л. Корольов, Є. Кузьмін, Г. Ложкін, Н. Мансуров, Б. Паригін, К. Платонов, В. Шепель та ін. Аналізуючи чисельні теоретичні та практичні дослідження, можна вказати на той факт, що більшість дослідників зауважують визначальну роль соціально-психологічного клімату в житті будь-якого колективу, в життєдіяльності кожного члена, в процесі професійної взаємодії.

Ураховуючи значення соціально-психологічного клімату в процесі виконання професійної діяльності, метою нашої роботи став аналіз особливостей соціально-психологічного клімату як чинника ефективної професійної групової взаємодії; визначити шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Слід зазначити, що нині немає єдиного загальноприйнятого визначення поняття соціально-психологічного клімату, проте більшість науковців мають схожі підходи до його розуміння. Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити декілька підходів до розуміння сутності соціально-психологічного клімату колективу. Так, у межах першого підходу (Л.П. Буева, М.М. Обозов, К.К. Платонов) соціально-психологічний клімат розглядається як стан колективної свідомості (клімат як ставлення працівників до колективу). Другий підхід (А.А. Русалінова, А.М. Лутошкін) акцентує увагу на емоційно-психологічному настрої колективу (клімат розуміється як настрої групи людей). Згідно з третім підходом (В.А. Покровський) соціально-психологічний клімат роз-

глядається як характеристика взаємин людей, що перебувають у безпосередньому контакті (клімат як стиль взаємовідносин, комфортність). Із позиції четвертого підходу (Л.М. Коган, В.В. Косолапов, А.М. Щербань) соціально-психологічний клімат розглядається як ступінь єдності колективу, яка відтворюється в соціальній та психологічній сумісності членів групи, їх згуртованості та морально-психологічній єдності, наявності спільних ідей, цілей, звичаїв, традицій (клімат як синонім згуртованості колективу) [6].

У загальному вигляді соціально-психологічний клімат характеризує якісний аспект міжособистісних стосунків, який виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які або сприяють, або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. При цьому такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним та мати позитивний або негативний вплив на окремих членів колективу [11].

Соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль, оскільки є результатом міжособистісної взаємодії у колективі, що впливає як на продуктивність праці всього колективу, так і на емоційний стан кожного співробітника [4]. Слід зазначити, що утворення соціально-психологічного клімату відбувається на основі особливостей міжособистісних відносин, які можуть як сприяти, так і перешкоджати продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку працівників

За визначенням філософа та психолога Н.С. Мансурова, соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, зумовлений особливостями життєдіяльності певної групи; це своєрідний сплав емоційного та інтелектуального факторів: установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів групи [8].

У дослідженнях В. Покровського соціально-психологічний клімат групи аналізується за допомогою стилів взаємовідносин людей, що перебувають у безпосередній взаємодії між собою. У процесі формування соціально-психологічного клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають соціальне та психологічне самопочуття кожного члена групи. Такого погляду також дотримується Д. Паригін, який розглядає соціально-психологічний клімат як характер відносин між людьми, переважальний тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням умов життєдіяльності, стилем, рівнем управління й іншими факторами [8]. Значущість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що від нього залежить міра, яку вносить кожний індивід у діяльність, характер її спрямованості, ефективність.

На думку вченого Л.А. Карпенко, соціально-психологічний клімат – це емоційне забарв-

лення особливих психологічних зв'язків усіх членів колективу, що виникає на основі їх загальної симпатії, збігу характерів та інтересів [8].

У дослідженнях О.С. Анасімова соціально-психологічний клімат розглядається як соціально-психологічний феномен, який відображає рівень комфортності існування у спільній діяльності, у груповій взаємодії [6].

На думку Г.О. Швець, соціально-психологічний клімат – це такі умови функціонування колективу, які дозволяють сформувати та вдало підтримувати міжособистісні зв'язки між як колегами, так і керівництвом, щоб забезпечити максимальну ефективну діяльність підприємства [16].

Слід зазначити, що поняття соціально-психологічного клімату не можна ототожнювати з поняттям емоційного стану групи, оскільки клімат визначає більш стійку характеристику групи та групових стосунків, які не так динамічно змінюються, тоді як емоційний стан групи – це характеристика конкретної ситуації групової взаємодії, яка описує те, що відбувається з групою «тут-і-тепер», може швидко змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх детермінант. Емоційне життя групи є найбільш чутливою сферою щодо будь-яких зовнішніх впливів, «енергетичною основою» групової взаємодії. З іншого боку, воно є джерелом і фокусом дії групових захисних механізмів. Похідним від поняття «емоційний стан групи» є поняття групової напруженості, яке визначає емоційний стан групи в ситуації групової статичності, як правило, у формі нестійкої рівноваги. Групова напруженість характеризується переважно негативним емоційним забарвленням та свідчить про порушення балансу між усвідомлюваними та неусвідомлюваними чинниками, між порівняно вільними груповими емоціями і такими, що стримуються, витісненими. При цьому баланс порушується на користь неусвідомлюваних і витіснених компонентів.

Соціально-психологічний клімат – це домінуючий у конкретному колективі, порівняно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії [11]. Загальновідомо, що психологічний стан кожного працівника може сприяти підвищенню продуктивності й ефективності виконання спільної діяльності, а також може знижувати трудову активність всієї групи. З огляду на це, соціально-психологічний клімат може бути як сприятливим, так і несприятливим.

Так, несприятливий соціально-психологічний клімат характеризується напруженими стосунками в колективі або взагалі відсутністю взаємодії персоналу, що негативно відображається на загальному результаті роботи. Наявні тривалі нерозв'язані конфлікти у колективі негативно впливають на групову

взаємодію, дестабілізують соціально-психологічний клімат у колективі. Аналіз результатів психологічних досліджень свідчить про те, що втрата робочого часу від конфліктних та після конфліктних переживань становить приблизно 15%, а продуктивність праці може знижуватися до 20% [7]. Несприятливий соціально-психологічний клімат призводить до зниження мотивації до праці, зменшення її продуктивності, порушення групової взаємодії членів колективу, погіршення діяльності підприємства загалом.

Сприятливий соціально-психологічний клімат вирізняється ціннісно-орієнтаційною єдністю та згуртованістю колективу, при цьому характерними ознаками є близькі стосунки між співробітниками та високий рівень задоволеності ними учасників виробничого процесу. Усе це забезпечує працездатність працівників, взаємну підтримку в досягненні виробничих цілей, згуртованість колективу, ефективну взаємодію між усіма членами колективу. Слід зазначити, що саме такі умови є підґрунтям для самореалізації та самоствердження особистості, яка задоволена своєю професійною діяльністю, де майже відсутні негативні психологічні переживання, переважають почуття відповідальності, взаємодопомоги та взаємопідтримки між усіма членами колективу.

В умовах сприятливого соціально-психологічного клімату забезпечується максимальне залучення працівників у діяльність підприємства, результатом чого стає продуктивність праці, соціальний розвиток підприємства, а також ступінь реалізованості творчого потенціалу кожного члена колективу [7]. Установлено, що високі результати роботи працівників залежать не тільки від організації діяльності, оснащення, умов праці, а й від характеру групової взаємодії. Саме товариська взаємодопомога, товарищескість, переживання позитивних емоцій, взаємоповага у взаєминах є важливими складниками, що характеризують сприятливий соціально-психологічний клімат будь-якого колективу.

Серед основних показників сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу можна виокремити: оптимальний рівень вимогливості та довіри серед членів колективу один до одного; присутність ділової та доброзичливої критики; можливість вільно виражати власну думку під час обговорення всіх питань взаємовідносин у трудовому колективі підприємства; задоволеність працею на підприємстві; наявність взаємодопомоги на всіх етапах роботи; рівномірна інформованість усіх членів колективу про всі аспекти внутрішнього життя на підприємстві [10].

Отже, позитивний, злагоджений, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, в організації багато в чому визначає не

тільки ефективність професійної групової взаємодії, а й діяльність організації загалом.

Слід наголосити, що в сучасних умовах створення сприятливого соціально-психологічного клімату (як одного з важливих факторів підвищення професійної групової взаємодії) набуває особливої актуальності. Загальновідомо, що колектив може працювати ефективно за умови, що забезпечено розуміння основних цілей його членами, активна взаємодія, ініціативність у процесі провадження спільної діяльності. Відповідно до цього важливим у процесі керівництва колективом є орієнтація на сумісну діяльність, уважне ставлення до всіх пропозицій та побажань, урахування досвіду співробітників, рівня компетенцій, здійснення заохочення самостійності та самодисципліни [7].

Соціально-психологічний клімат колективу багато в чому породжується міжособистісною взаємодією. 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. Соціально-психологічний клімат виявляється у ставленні людей як одне до одного, так і до загальної справи, до виконання спільної діяльності. При цьому соціально-психологічний клімат розглядається не тільки через призму сукупності ставлення людини до самої себе, оточення, виконуваної роботи та навколишнього світу з урахуванням об'єктивності стану, а й із точки зору можливості виявити це ставлення в реальній комунікації.

Серед основних факторів, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі, можна виокремити: соціально-психологічну сумісність членів колективу; зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків між співробітниками; характер комунікації та інформованість колективу; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, наскільки він задоволений співробітниками [14].

Загальновідомо, що колектив має вплив на загальну мотиваційну орієнтацію працівників, формує певні риси характеру своїх членів, зокрема взаємоповагу, взаємопідтримку, бажання допомагати одне одному. Характер професійної групової взаємодії залежить від особливостей людських взаємин, спільних позицій та ціннісних орієнтацій окремих членів колективу [11].

Соціально-психологічний клімат утворює переважальну і порівняно стійку атмосферу або психологічний стан колективу, що виявляється у ставленні людей одне до одного та до спільної справи [7]. Залежно від характеру

соціально-психологічного клімату його вплив на членів колективу буде різним: стимулювати до праці, підвищувати настрій, уселяти бадьорість і впевненість або ж діяти гнітюче, знижувати активність та енергійність, призводити до значних виробничих і моральних витрат. Професійна групова взаємодія є важливою не тільки для учасників колективу, а й для керівництва; її особливості позначаються на формуванні певного психологічного мікроклімату в колективі.

Слід зазначити, що ефективна професійна взаємодія та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі не виникають самі по собі, їх потрібно активно формувати. З огляду на це, перед керівництвом будь-якого підприємства (установи) стоїть важливе завдання із запровадження конструктивних шляхів та заходів для ефективного управління колективом.

Невід'ємним складником ефективної професійної взаємодії є цілеспрямований процес розвитку персоналу, що полягає у планомірному і систематичному впливі на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, забезпечення виконання працівниками більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [3].

У процесі розвитку членів трудового колективу можна виокремити такі складники: набуття додаткових компетенцій під час перепідготовки та підвищення кваліфікації, планування кар'єрного просування, формування та якісна підготовка кадрового резерву. Слід наголосити, що створення можливостей для самореалізації членів колективу та їх професійного зростання покращує соціально-психологічний клімат, умотивованість працівників до праці, знижується ризик виникнення конфліктних ситуацій, забезпечує ефективну та високопродуктивну роботу кожного співробітника.

Професійний розвиток співробітників забезпечує підвищення кваліфікаційного, інтелектуального рівня кожного учасника команди, розширює його ерудицію та комунікативні здібності, адже загальновідомим є такий факт: чим вище інтелектуальний рівень особистості та ширше коло її інтересів, тим краще відбувається комунікативний процес та групова взаємодія [9; 13]. Особливо це стосується опанування сучасних інформаційних технологій та електронних комунікацій. Це може бути навчання працівників додатковими можливостями спілкування через мережу Інтернет, розширення доступу до міжнародних проектів, проведення тренінгів особистіс-

ного зростання, що сприятиме їх ефективній взаємодії та зростанню рівня продуктивності праці, загальному задоволенню від власної професійної діяльності.

Ефективне навчання персоналу та його подальший розвиток також сприяють зменшенню різних бар'єрів у процесі їх взаємодії [1; 5; 9]. Так, наприклад, процес організації навчання може передбачати:

1) запровадження додаткового вивчення іноземних мов;

2) організацію періодичних закордонних стажувань;

3) залучення фахівців, перш за все, психологів, коучів, бізнес-тренерів для проведення різноманітних тренінгів на згуртованість трудового колективу, на покращення соціально-психологічного клімату, на підвищення ефективності взаємодії між членами.

Отже, одним зі шляхів підвищення професійної групової взаємодії є розвиток членів колективу. Створення умов для регулярного навчання співробітників, підвищення рівня їх кваліфікації сприяють задоволеності працею, формує командний дух у колективі, сприяє успішному виконанню професійної діяльності. Проте слід розуміти: якщо особисті цілі членів колективу зодо навчання та підвищення кваліфікації не збігаються з думкою керівництва, яке може нав'язувати працівникам проходження різних курсів, відвідування семінарів, то може відбутися зворотній ефект, який призведе до порушення професійної групової взаємодії.

Із метою покращення професійної групової взаємодії доцільним є також використання низки соціальних та психологічних методів [7]. Так, соціальні методи можуть бути представлені у вигляді:

1) періодичного проведення анкетування з метою отримання інформації щодо актуальних проблем у колективі, труднощів у процесі групової взаємодії;

2) використання різних соціальних експериментів, що передують певним змінам у колективі, як-от зміна оплати праці, заміна керівників тощо;

3) планування соціального розвитку колективу з метою забезпечення підвищення життєвого рівня з дотриманням соціальних нормативів.

До основних психологічних методів покращення групової взаємодії можна зарахувати:

1) методи формування здорового, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі на основі дотримання прав кожної людини;

2) методи формування професійної мотивації співробітників, як-от навіювання, переконання, наслідування;

3) проведення психологічного тестування з метою оцінки індивідуально-психологічних

особливостей співробітників, їх професійно важливих якостей, рівня групової згуртованості;

4) організація і проведення соціально-психологічних тренінгів, семінарів із метою оптимізації соціально-психологічного клімату колективу, підвищення ефективності групової взаємодії, формування комунікативної компетентності співробітників, зниження рівня емоційного напруження, попередження конфліктних ситуацій.

Слід зазначити, що проведення соціально-психологічної діагностики є окремим напрямом роботи з колективом із метою покращення професійної групової взаємодії. Організація та проведення такої діагностики передбачає використання комплексу надійних та валідних методів, за допомогою яких можна оцінити: готовність членів колективу до виконання спільної діяльності; групову згуртованість; статусно-рольову композицію групи, наявність мікрогруп та неформальних лідерів; причини виникнення та джерела соціально-психологічної напруженості; схеми групової взаємодії й інформаційного обміну між співробітниками та різними підрозділами організації; соціально-психологічний клімат у колективі; індивідуально-психологічні особливості співробітників та прогноз поведінки.

У процесі оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі та на підприємстві загалом необхідним є вирішення низки ключових завдань: по-перше, формування спільної думки та узгодженості членами колективу норм, які прийняті в колективі та організації загалом; по-друге, створення таких умов, які б забезпечили можливість актуалізації ціннісних орієнтацій співробітників; по-третє, формування та зростання почуття впевненості членів колективу у власних силах та здібностях, формування впевненості, що причетність до організації дозволить краще контролювати власну подальшу долю як фахівця та загальне майбутнє членів усього колективу; по-четверте, проголошення та дотримання принципів рівних можливостей, справедливого розподілу нагороджень, створення довірливої обстановки, що стимулює активну взаємодію між усіма учасниками колективу, їх вільний обмін власними думками, поглядами, знаннями, досвідом; по-п'яте, гнучкість у здійсненні контролю, надання певної автономності у процесі рішення виробничих завдань.

Із метою формування та покращення соціально-психологічного клімату в колективі доцільним є залучення фахівців до проведення соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на підвищення культури спілкування та ефективності професійної взаємодії. Загальновідомо, що застосування у роботі з колективом соціально-психологічного тренінгу як методу активного навчання сприяє

збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин у колективі; вирішенню низки проблемних ситуацій, які можуть виникати у процесі виконання спільної діяльності; зняттю емоційного напруження у співробітників, профілактиці професійного та емоційного вигорання; проясненню для кожної людини її самоцінності, мотивів, життєвих стратегій. Слід зазначити, що завдяки проведенню соціально-психологічного тренінгу кожен учасник професійної групової взаємодії, розкриваючи свою індивідуальність, розуміє, що може залишатися самим собою (навіть під час виконання професійних обов'язків).

Залучення психологів до процесу формування сприятливого соціально-психологічного клімату та підвищення ефективності професійної взаємодії передбачає роботу фахівців у таких основних напрямках, як: 1) діагностування соціально-психологічного клімату як важливого показника професійної групової взаємодії; 2) консультативна робота психолога з оптимізації міжособистісної взаємодії членів колективу, підвищення рівня їх згуртованості; 3) гармонізація ділових та особистісних взаємостосунків; 4) профілактика та розв'язання конфліктних ситуацій; 5) психопрофілактика, психотерапевтична та психокорекційна робота з окремими співробітниками.

Отже, узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що соціально-психологічний клімат є складним явищем, яке поєднує у собі певну систему взаємодії між членами колективу, яка під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньогрупових традицій і стандартів формують колективну свідомість та настрої, а також комплекс психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності, ефективній професійній взаємодії та всебічному розвитку особистості в групі для досягнення цілей як окремого члена, так і колективу та підприємства загалом. Соціально-психологічний клімат можна розглядати з різних позицій: як взаємини між членами колективу; як стан колективу й окремих його членів; як домінуючий комплекс емоційних станів колективу; як сукупність ставлень людей до соціальної діяльності; як стан колективної свідомості. Особливість соціально-психологічного клімату – те, що він є синергетичним результатом взаємодії всіх членів колективу.

У процесі оптимізації соціально-психологічного клімату (як важливого показника професійної групової взаємодії) доцільним є використання соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління трудовим колективом, що матиме позитивний вплив на формування висококваліфікованого професійного колективу, кожен член якого зможе

реалізовувати власний потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищиться не тільки ефективність професійної взаємодії, а й результативність діяльності підприємства (або організації) загалом.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні та впровадженні програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі фахівців у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Базалійська Н.П., Микитюк С.С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: бізнес та управління*. 2017. Вип. 1 (06). С. 24–31.
2. Баршацька Г.Ю., Попович Я.М. Соціальна взаємодія у колективі. Соціологія та соціальна робота в умовах національних та регіональних викликів. Матеріали доповідей та повідомлень міжнародної науково-практичної конференції / За ред. І.В. Козубовської, Ф.Ф. Шандора. Ужгород : ТОВ «РІК-У», 2019. С. 14–15.
3. Богоявленська Ю.В., Суходольська А.С., Ліхачова В.О. Забезпечення ефективної групової динаміки та комунікації в управлінні розвитком персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 24. С. 94–96.
4. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2021. № 40. С. 292–295.
5. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління : Підручник Київ : Центр учбової літератури. 2010. 398 с.
6. Голубев С.М. Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/24767/1/Голубев%20згуртованість>
7. Зудова І.Ю., Котелевська А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*: електронне наукове фахове видання. 2017. Вип. 20. С. 341–344. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/68.pdf>.
8. Лушина В.Д. Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 12. С. 116–119.
9. Карамушка Л.М. Психологія управління. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
10. Кравець І.М., Совира Н.Р. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення «*Modernization of socioeconomic systems: the new economic conditions*» International scientific conference, Sept. 28th, 2016, Kielce, Poland: proceedings of the conference. Kielce: Baltija Publ. Pt. II. P. 73–76.
11. Лескова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. № 4. С. 98–103.

12. Назарова Г.В., Романов А.Д. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 14. Ч. 1. С. 79–84. URL: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_14/21.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/21.pdf).

13. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 298 с.

14. Пушкар З., Войтович Г. Соціально-психологічний клімат у колективі та чинники, що впливають на його формування. *Українська наука: минуле,*

*сучасне, майбутнє*. 2013. Вип. 18. С. 133–143. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Un\\_msm\\_2013\\_18\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Un_msm_2013_18_18).

15. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. *Правовий вісник Університету «Крок»*. 2016. № 2. С. 150–154.

16. Швець Г.О. Теоретико-методологічні засади управління соціально-психологічним кліматом трудового колективу на підприємстві. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2018. Вип. 17. С. 174–181. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv\\_2018\\_17\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpaeiv_2018_17_25)