

УДК 658.891

DOI: 10.31732/2663-2209-2022-68-140-151

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Олена Сімоненко¹

¹Аспірант кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: simoneno.elena.opuu@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8103-8999>

THEORETICAL MODEL OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE ORGANIZATION IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF DECENTRALIZATION IN UKRAINE

Olena Simonenko¹

¹Postgraduate student of the Department of Psychology, Institute of Psychology, "KROK" University, Kyiv, Ukraine, e-mail: simoneno.elena.opuu@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8103-8999>

Анотація. У статті розглянуто поняття соціально-психологічного клімату організації, його змістовні характеристики та чинники, які впливають на досліджуване явище. Узагальнено підходи до визначення складових соціально-психологічного клімату організації. Узагальнено основні чинники соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування, як явища, які представляють собою складні динамічні системи, елементи якої, у зв'язку із значною кількістю особливих специфічних завдань, наділені певними особливостями та рисами, що відображають їх специфіку. Наведено особливі риси державного управління що зумовлюють особливі підходи для аналізу стану соціально-психологічного клімату в колективах органів державної влади та місцевого самоврядування, з метою можливості подальшої оцінки його складових та формування інтегрального показника розрахунку сприятливого СПК для досягнення цілей, поставлених перед учасниками даних установ. Обґрунтовано змістові, характерологічні особливості організації як явища, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, які відображають колектив членів організації, що включає керівництво, посадові взаємини, правила, обов'язки, методи прийняття рішень, технології, капітал, стратегії досягнення мети. Представлено уточнене поняття «соціально-психологічного клімату органу державної влади, органу місцевого самоврядування» як сукупності багатогранних елементів, які ґрунтуються на особистісних властивостях членів колективу установи, особливостях їх взаємовідносин, умовах праці, що обумовлюють продуктивність управлінської діяльності у справах держави і суспільства. Презентовано вперше розроблену теоретичну модель соціально-психологічного клімату організації, а саме органів державної влади та органів місцевого самоврядування в процесі впровадження в Україні реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат організації, теоретична модель, структура соціально-психологічного клімату, компоненти соціально-психологічного клімату органів державної влади та місцевого самоврядування.

Формули: 0; рис.: 1; табл.: 0, бібл.: 41

Annotation. The article examines the concept of the socio-psychological climate of the organization, its meaningful characteristics and factors that influence the phenomenon under study. Approaches to determining the components of the socio-psychological climate of the organization are summarized. The main factors of the socio-psychological climate of state authorities and local self-government bodies are summarized as phenomena that represent complex dynamic systems, the elements of which, in connection with a significant number of special specific tasks, are endowed with certain features and traits that reflect their specificity. The special features of state administration are presented, which lead to special approaches for analyzing the state of the social and psychological climate in the collectives of state authorities and local governments, with the aim of making it possible to further evaluate its components and form an integral indicator for calculating a favorable SPK to achieve the goals set for the participants of these institution. The substantive, characterological features of the organization as a phenomenon, state authorities, and local self-government bodies, which reflect the collective of organization members, including management, job relationships, rules, duties, decision-making methods, technologies, capital, strategies for achieving goals, are substantiated. The

refined concept of "social-psychological climate of the state authority, local self-government body" is presented as a set of multifaceted elements that are based on the personal characteristics of the members of the institution's team, the peculiarities of their mutual relations, working conditions that determine the productivity of management activities in the affairs of the state and society. The first developed theoretical model of the socio-psychological climate of organizations, namely state authorities and local self-government bodies in the process of implementing the reform of local self-government and territorial organization of power in Ukraine, is presented.

Keywords: *socio-psychological climate of the organization, theoretical model, structure of socio-psychological climate, components of socio-psychological climate of state authorities and local self-government.*

Formulas:0; fig.: 1; tabl.: 0; bibl.:41

Постановка проблеми. В умовах сьогодення проблема соціально-психологічного клімату в організації є однією із пріоритетних напрямів дослідження вчених, які розглядають сутність, структуру, чинники, умови розвитку виокремленого явища. Адже стан соціально-психологічного клімату організації зумовлює рівень продуктивності праці колективу й успіх організації в досягненні визначених цілей. Дослідження проблеми соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації в Україні є важливим для більш ґрунтовного розуміння змістових, функціональних властивостей окресленого феномена у структурах державного управління та місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За даними аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових публікацій, нині не існує єдиного підходу до визначення сутності соціально-психологічного клімату (О. Данчева [1], Л. Карамушка [2], А. Романов [3], І. Сингаївська [4], А. Хмелевська [5], Д. Фрейберг [6], А. Гевирс [7], В. Стин [8], В. Шнайдер [9] та ін.).

Як показав аналіз літератури, незважаючи на значний інтерес дослідників до самого феномену соціально-психологічного клімату та його впливу, в т.ч. на продуктивність праці, особливості даного явища у структурах державного управління та місцевого самоврядування в сучасних умовах Децентралізації в Україні, є недостатньо дослідженими.

Аналіз праць науковців із проблем соціально-психологічного клімату в організації, чинників, які впливають до досліджуване явище в умовах реалізації децентралізації влади в Україні, надав

можливість більш детально розглянути змістові характеристики феномена, що вивчається (О. Акімов [10], Н. Алюшина [11], Л. Брич [12], Л. Литвинова [13], Н. Ничта [14], А. Рачинський [15], С. Романюк [16], Г. Улунова [17], А. Костантини [18], А. Гевирс [19], Хассан [20], та ін.).

Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми, метою нашого дослідження є розробка теоретичної моделі соціально-психологічного клімату в організації в процесі впровадження децентралізації влади.

Із аналізу досліджень вчених бачимо, що соціально-психологічний клімат вивчається теоретиками і практиками різних галузей науки з різних боків та з урахуванням різних аспектів. Справедливо буде зауважити, що з позиції психології одним із ключових моментів таких досліджень є вивчення психологічних чинників, які визначають особливості соціально-психологічного клімату організацій.

Разом з цим, проблема специфіки формування та покращення соціально-психологічного клімату в колективах організацій органів державної влади та місцевого самоврядування, в умовах впровадження децентралізації влади, залишається недостатньо вивченою науковцями, а тому потребує подальшого теоретичного й емпіричного дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою статті є виявлення змістовних особливостей організацій органів державної влади та органів місцевого самоврядування, виокремлення особливих рис державного управління, що визначають його зміст і сутність, узагальнення основних чинників

соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування, представлення розробленої автором теоретичної моделі соціально-психологічного клімату організацій у процесі впровадження в Україні реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

Виклад основного матеріалу. В умовах сьогодення проблема соціально-психологічного клімату в організації є одним із пріоритетних напрямів дослідження вчених, які розглядають сутність, структуру, чинники, умови розвитку цього явища. Адже стан соціально-психологічного клімату установи зумовлює рівень продуктивності праці колективу й успіх організації в досягненні визначених цілей.

Дослідженню особливостей соціально-психологічного клімату приділяли увагу такі вітчизняні вчені: О. Данчева [1], Л. Карамушка [2], А. Романов [3], І. Сингаївська [4], А. Хмелевська [5] та ін.

Аналіз виокремлених основних наукових підходів вищезазначених авторів стосовно характеристик соціально-психологічного клімату засвідчує, що дослідники вивчають обране явище з різних позицій, зокрема, як: психологічний стан, систему взаємовідносин, поліфункціональне утворення, комплекс умов, уявлення соціально-психологічних процесів, сприйняття тощо. Різноманітність характеристик досліджуваного феномена пов'язана з багатогранністю, складністю та комплексним змістом феномена соціально-психологічного клімату.

В своїх наукових працях більшість авторів, в т.ч. Л. Карамушка [2], А. Хмелевська [5], Д. Фрайберг [6], Шнайдер [9] та ін., для опису явища соціально-психологічного клімату беруть за основу комплексний підхід, що розглядає соціально-психологічний клімат як сукупність різних умов, чинників, які впливають на діяльність організацій, розвиток членів їх колективів, результати,

які вдається досягти, робочу атмосферу загалом.

В залежності від цілей, які переслідує організація, їх можна поділити на три типи: організації бізнесу, які зосереджені на отриманні економічної вигоди; неприбуткові організації, що спрямовують свої зусилля на створення соціальної вигоди для громадянського суспільства і державні організації або установи, які виконують певні функції в галузі державного управління, адміністративного, партійного, громадського, комерційного контролю, нагляду тощо.

Слід зазначити, що державні установи мають змістовні та характерологічні особливості організації як явища. Вони відображають колектив членів організації, що включає керівництво, посадові взаємини, правила, обов'язки, методи прийняття рішень, технології, капітал, стратегії досягнення мети. Таким чином, поняття «соціально-психологічного клімату органу державної влади, органу місцевого самоврядування» можна визначити, як сукупність багатогранних елементів, які ґрунтуються на особистісних властивостях членів колективу установи, особливостях їх взаємовідносин, умовах праці, що обумовлюють продуктивність управлінської діяльності у справах держави і суспільства.

Державні установи представляють собою складні динамічні системи, елементи якої, у зв'язку із значною кількістю особливих специфічних завдань, наділені певними особливостями та рисами, що відображають їх специфіку.

Є. Карташов, В. Євдокимов, І. Драган, О. Дацій виокремлюють наступні риси державного управління, що визначають його зміст і сутність:

- державне управління – певна організуюча діяльність, в результаті якої виникають конкретні, управлінські відносини;

- необхідна умова для виникнення управлінських відносин – наявність суб'єкта управління, тобто органу державної влади, органу місцевого самоврядування чи

посадової особи, які наділені владними повноваженнями зі здійснення державного управління;

- тип відносин між суб'єктом та об'єктами державного управління, завжди державно-владний. При цьому одна сторона – суб'єкт управління – завжди наділена державно-владними повноваженнями, а об'єкт управління завжди виконує накази, розпорядження та інші нормативні документи, що спрямовуються суб'єктом;

- орган державної влади ніколи самостійно не визначає цілі свого існування і діяльності, а отримує їх правовими приписами, виданими органами вищого організаційно-правового статусу;

- результат діяльності органу державної влади має особливий характер, який не передбачає прибутку, на відміну від приватного сектору [21].

Враховуючи вищезазначене, для визначення ефективності роботи держоргану необхідно застосовувати інші підходи, ніж ті, що зазвичай використовуються для оцінки результатів роботи бізнесу. Фактично, «орган державної влади за відсутності мотиву прибутку не має чіткого показника чи стандарту, за яким можна судити про результати його діяльності» [21]. Результативність та ефективність державного управління залежить не лише від якості виконання завдань всередині установи чи організації, результативність та ефективність, практично у всіх випадках залежить від рівня взаємодії цих установ із іншими державними інституціями, політичними партіями та суспільством.

Таким чином, особливі риси державного управління, зумовлюють особливі підходи для аналізу стану соціально-психологічного клімату в колективах органів державної влади та місцевого самоврядування, з метою можливості подальшої оцінки його складових та формування інтегрального показника розрахунку сприятливого СПК для досягнення цілей, поставлених перед учасниками даних установ.

Для більш детального розуміння особливостей соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування доцільним є визначити основні чинники, які впливають на характер досліджуваного явища.

Ґрунтуючись на дослідженнях Т. Хмелевської [5], А. Шнейдлер [9], В. Романюк [16], С. Хасан [20], основні чинники соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування можна згрупувати в три групи:

- чинники СПК макрорівня – чинники, що визначаються процесами, явищами держави, суспільства (громадсько-політичний, економічний стан країни, рівень життя населення, нормативно-правове забезпечення, ступінь демократизації суспільства, особливості територіального району);

- чинники СПК мезорівня – чинники, що відображають соціальні-організаційні аспекти взаємовідносин членів організації (матеріально-економічні, технологічні, організаційно-управлінські умови праці, взаємовідносини співробітників, стиль керівництва, система стимулювання, корпоративна культура, ступінь децентралізації влади);

- чинники СПК мікрорівня, що відтворюють особливості особистісних рис, якостей членів організації (задоволеність співробітників належністю до групи, професійна компетентність службовців, ідентифікація з громадою, комунікативні уміння, адаптаційні здібності членів організації).

В цілому, чинники соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування – це соціально-психологічні умови функціонування установ, що в свою чергу впливають на результативність управлінської діяльності у справах держави і суспільства.

З метою побудови комплексного бачення, щодо системи згрупованих за ключовими ознаками чинників соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування,

нами розроблено теоретичну модель СПК установ в процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, яка відображає узагальнену сукупність чинників, як багатогранних елементів СПК.

Теоретична модель досліджуваного явища в процесі впровадження децентралізації влади розроблена з позиції комплексного підходу, як графічне відображення утворення, що складається з

компонентів, які мають тісний взаємозв'язок, взаємовплив між собою, характеризуючи змістові, функціональні властивості явища, що вивчається.

Розроблена Теоретична модель соціально-психологічного клімату органів державної влади та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації влади охоплює 4 змістовні компоненти і 14 показників (рис. 1.):

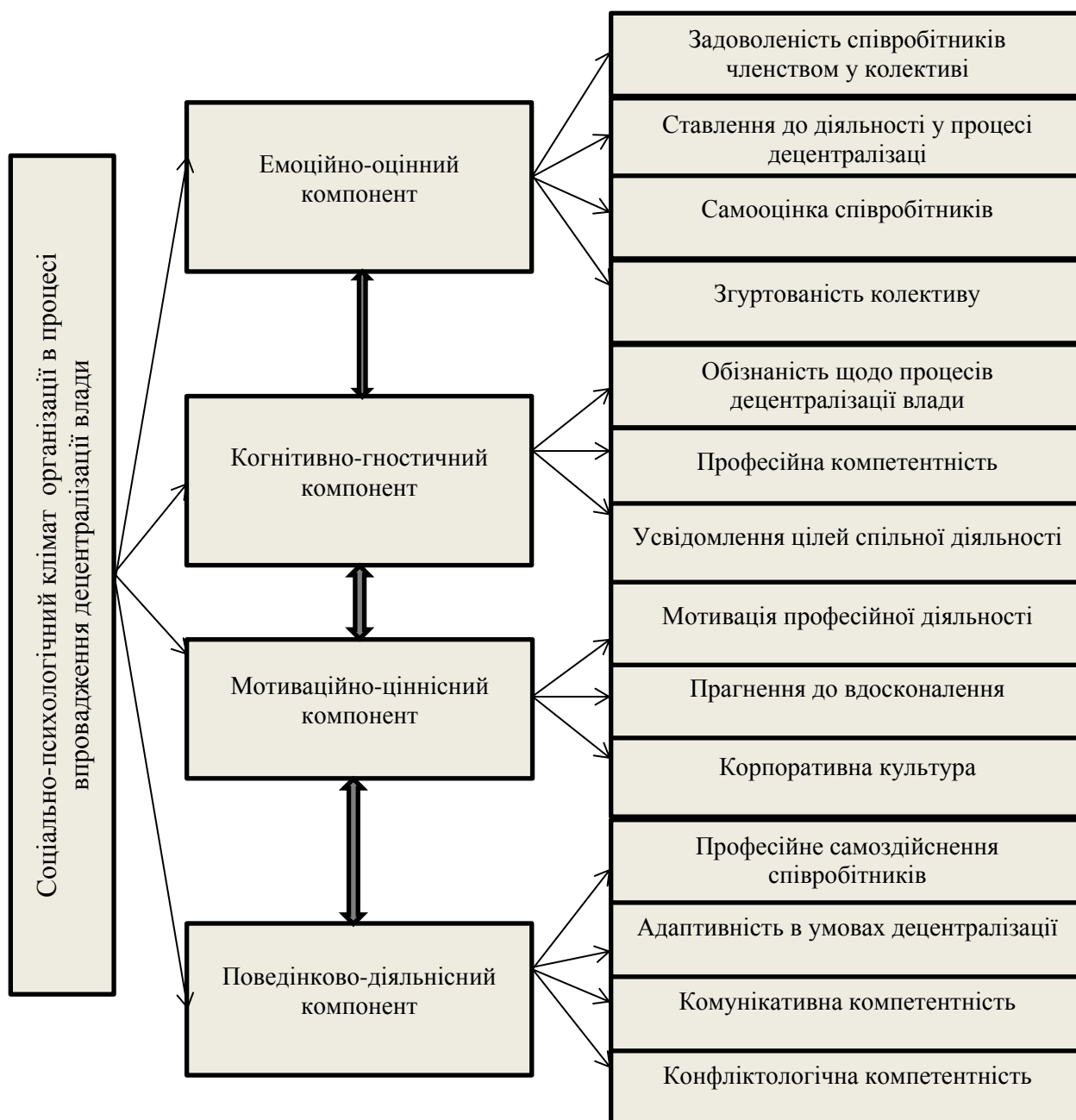


Рис. 1. Теоретична модель соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади

Джерело: розроблено автором на основі аналізу літератури

1. Емоційно-оцінний компонент (сукупність ставлень до себе, колективу, діяльності організації в процесі впровадження децентралізації влади), складається із 4 показників:

- Задоволеність співробітників членством у колективі;
- Ставлення до діяльності у процесі децентралізації;
- Самооцінка співробітників;
- Згуртованість колективу.

2. Когнітивно-гностичний компонент (система професійних знань щодо особливостей діяльності державних органів влади, органів місцевого самоврядування у процесі впровадження децентралізації влади), складається із 3 показників:

- Обізнаність щодо процесів децентралізації влади;
- Професійна компетентність;

3. Усвідомлення цілей спільної діяльності. Мотиваційно-ціннісний компонент (комплекс усвідомлених мотивів, цінностей, які визначають спрямованість членів організації щодо вирішення спільних цілей, завдань), складається із 3 показників:

- Мотивація професійної діяльності
- Прагнення до вдосконалення
- Корпоративна культура

4. Поведінково-діяльнісний компонент (комплекс здатностей, умінь, які обумовлюють якісне виконання професійних обов'язків у процесі впровадження децентралізації влади), складається із 4 показників:

- Професійна самореалізація працівників;
- Адаптивність в умовах децентралізації;
- Комунікативна компетентність;
- Конфліктологічна компетентність.

Впровадження реформи місцевого самоврядування за принципом субсидіарності формує особливі завдання та умови їх реалізації для учасників на всіх трьох рівнях організації влади, а відтак безпосередньо впливає на стан соціально-психологічного клімату колективів установ, що реалізують дані завдання. Ми вважаємо за необхідне виокремити проблему децентралізації влади як

значущого чинника соціально-психологічного клімату організацій органів державної влади та місцевого самоврядування.

В рамках побудови теоретичної моделі соціально-психологічного клімату установи важливе місце було приділене емоційно-оцінному компоненту, який включає в себе сукупність факторів оцінки співробітниками самих себе, інших членів команди, установи де вони працюють, в т.ч. в умовах впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

Задоволеність співробітників членством у колективі, на думку Ю. Кашпур [22] та Т. Скрипаченко [22] настає в результаті самоактуалізації та розумінні позитивного визнання особи цим колективом. Рівень задоволеності особистості членством у колективі залежить від внутрішніх і зовнішніх чинників, в т.ч. характеру, змісту діяльності установи, обсягу завдань, якості умов праці, якості та глибини дружніх стосунків з колегами, задоволення рівнем фінансової компенсації, кар'єрного зростання, реалістичності очікувань, почуття власної гідності тощо.

Г. Дворецька наголошує, що ставлення до діяльності завжди залежить від змісту, характеру праці та має такі типи: супернормативне (сумлінне ставлення), субнормативне (недостатньо сумлінне), ненормативне (несумлінне). Ставлення до діяльності обумовлено об'єктивними (відповідальність, дисциплінованість, ініціативність), суб'єктивними (задоволення оплатою, змістом праці, взаємовідносинами з керівництвом, співробітниками, умовами) показниками [24].

Самооцінка співробітників установи, на думку Р. Павелків [25], О. Сергєєнкової [26], відображає оцінку особистістю своїх якостей, здібностей, діяльності в установі, оцінку себе іншими членами колективу, яка обумовлена системою цінностей людини. Самооцінка може бути адекватною або неадекватною (завищена, занижена). Тут

слід зазначити, що неадекватна самооцінка співробітників установи завжди негативно впливає на СПК цієї організації, порушуючи процес саморегуляції.

Згуртованість колективу також виступає важливим критерієм для визначення рівня сприятливості соціально-психологічного клімату. В. Балахтар в своїх дослідженнях стверджує, що згуртованість колективу відображає міцність, єдність, стійкість взаємовідносин, взаємодій членів колективу, що визначаються привабливістю членів команди, задоволеністю групою [27].

Як зауважує В. Огаренко, згуртованість колективу демонструє рівень розвитку взаємовідносин членів команди, які мають спільні цінності та націлені на досягнення єдиної мети [28].

На нашу думку, когнітивно-гностична складова СПК інтегрує в себе декілька компонентів, в першу чергу це професійна компетентність та усвідомлення цілей спільної діяльності всередині колективів установ органів державної влади та органів місцевого самоврядування в умовах впровадження реформи децентралізації влади.

На думку В. Загурської-Антонюк, обізнаність щодо процесу децентралізації відображає знання та поінформованість членів організації про цілі, завдання, інструменти та стан реалізації Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Обізнаність щодо процесів децентралізації влади співробітників установ та організацій має ґрунтуватися на знаннях положень законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють процес впровадження цієї реформи в Україні, в т.ч. щодо передачі повноважень та ресурсів на відповідний рівень влади за принципом субсидіарності [29].

Професійна компетентність співробітників органів державної влади та місцевого самоврядування розглядається як загальна здатність забезпечувати стійку ефективну продуктивність, включаючи вирішення проблем, реалізацію інновацій та створення трансформації у сфері

державного управління та місцевого врядування. В. Журавський та Л. Журавська в своїх дослідженнях зазначають, що професійною компетентністю працівника є здатність здійснювати аналітичну, організаційно-управлінську та контрольну діяльність, здатність вирішувати різні завдання професійного характеру, приймати конструктивні рішення у процесі суспільного та державного розвитку [30].

Наступний компонент теоретичної моделі СПК – Усвідомлення цілей спільної діяльності. Д. Горелов [31], Я. Крушельницька [32] зауважують, що розуміння співробітниками цілей організації, які пов'язані зі створенням суспільно значущих цінностей, засвоєнням суспільного досвіду, спонукає до діяльності відповідним чином і у визначеному напрямку, підтримує активність членів колективу, що в результаті позитивно впливає на рівень сприятливості соціально-психологічному клімату.

Мотиваційно-ціннісний елемент соціально-психологічного клімату включає в себе комплекс мотивацій та цінностей, що орієнтують працівників організації у процесі вирішення спільних цілей та завдань. Основними показниками даного компонента є: мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади, прагнення до вдосконалення, корпоративна культура.

У процесі впровадження реформи децентралізації влади мотивація професійної діяльності співробітників установ залежить від внутрішніх, зовнішніх, соціальних чинників. В своїх дослідженнях О. Андрусь до внутрішніх чинників відносить: характер праці, оцінку колег, участь у розвитку організації, самореалізацію, відповідальність, уміння працювати в команді, корпоративну культуру, комунікативні здібності. Як зовнішні чинники автор виділяє: професійну компетенцію, кваліфікацію, стабільність, перспективу кар'єрного зростання, рівень, умови оплати праці, ступінь активності участі в управлінні установою. До соціальних чинників

мотивації професійної діяльності автор пропонує відносити: гарантії, пенсійне забезпечення, оплату тимчасової непрацездатності, відпустки, преміювання тощо [33].

Вивченню питання прагнення до вдосконалення як складової соціально-психологічного клімату організації присвятили свої роботи Є. Кологривова [34], Т. Приходько [35], які визначали прагнення до вдосконалення, як прагнення особистості до безперервного розвитку, в т.ч. у формі розширення кругозору, розвитку професійних, організаторських якостей, опанування вмінням управляти власною поведінкою, потребами, емоціями.

Важливим показником соціально-психологічного клімату організації виступає корпоративна культура. В своїх дослідженнях Л. Кайдалова, В. Кислинська, описують поняття корпоративна культура, як систему цінностей, переконань, традицій, норм поведінки, правил, стандартів взаємодії членів колективу, управлінських ланок, структурних підрозділів. Слід зазначити, що від рівня розвитку корпоративної культури залежить ефективність діяльності організації, в т.ч. в частині надання якісних державних послуг населенню [36; 37].

Важливим для соціально-психологічного клімату організації є поведінково-діяльнісний компонент, який включає в себе набір компетенцій і навичок, що дозволяють членам команди якісно виконувати свої професійні обов'язки, в т.ч. в процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, яка передбачає передачу владних повноважень і, на жаль, не завжди відповідних фінансових ресурсів на відповідний рівень влади, за принципом субсидіарності.

У працях А. Гевірта професійна самореалізація членів організації описується як процес розкриття індивідуального потенціалу спеціаліста в умовах професійної діяльності, розвитку компетентності, що супроводжується застосуванням професійного досвіду [19].

Наступний показник поведінково-діяльнісного компонента СПК – адаптивність в умовах децентралізації. На думку Т. Єрмакова, адаптивність відображає здатність співробітника активно пристосуватись до змінних умов середовища за допомогою інтегрованих соціальних засобів (дій, вчинків), в умовах впровадження децентралізації допомагає людині адаптуватися до нових викликів та завдань, пов'язаних в т.ч. зі збільшенням чи зменшенням рівня повноважень, а відповідно і відповідальності [38].

Рівень адаптації людини підвищується з успішним завершенням адаптаційного процесу, який відбувається безперервно, оскільки його основними змінними є соціально-економічні, політичні, морально-етичні. Важливий елемент поведінково-діяльнісного компонента СПК – комунікативна компетентність. І. Грузинська в своїх роботах зазначає, що соціально-психологічний клімат організації обумовлений комунікативною компетентністю його членів [39]. Згідно з дослідженнями І. Сингаївської співробітники установ та їх підрозділів повинні володіти гарними комунікативними навичками, оскільки атмосфера доброзичливості, уважності до потреб колег і завдань керівництва сприяють ефективній роботі не лише конкретного підрозділу, де вони працюють, а й організації в цілому [40].

Останнім важливим елементом розробленої теоретичної моделі СПК виступає конфліктологічна компетентність. С. Філь в своїх дослідженнях до структури конфліктологічної компетентності особистості включає:

- когнітивну компетенцію – усвідомлення змісту конфлікту, його причин, функцій та вміння конструктивно виходити з конфліктної ситуації;
- аналітичну компетенцію – знання способів аналізу конфліктів, класифікацію, динаміку протікання, вміння обрати оптимальну стратегію розв'язання конфлікту;

- біхевіористську компетенцію – знання механізмів впливу на поведінку конфліктуючих сторін, вміння збалансувати їх сили для конструктивної взаємодії;

- компетенцію психологічної інтервенції – вибір способу втручання в конфлікт з метою позитивного впливу на результат вирішення конфлікту, вміння прогнозувати наслідки конфлікту [41].

Висновки. За результатами проведеного дослідження було виявлено змістовні та характерологічні особливості організацій органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Виокремлено особливі риси державного управління, що визначають його зміст і сутність, узагальнено основні чинники соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування, як явища, які представляють собою складні динамічні системи, елементи якої, у зв'язку із значною кількістю особливих специфічних завдань, наділені певними особливостями та рисами, що відображають їх специфіку.

Проведено аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури стосовно узагальнення основних чинників соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Виокремлено проблему децентралізації влади як значущого чинника соціально-психологічного клімату організації. Уточнено, що децентралізація влади виступає як система розподілу функцій, повноважень між державним і місцевим рівнями управління із розширенням прав останніх, за якої частина функцій центральної влади переходить до органів місцевого самоврядування.

Представлено розроблену автором теоретичну модель соціально-психологічного клімату організацій в процесі впровадження в Україні реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

В умовах воєнного стану, що триває в Україні в наслідок військової агресії росії особливої уваги потребує вивчення питання інструментів покращення соціально-психологічного клімату органів державного управління, оскільки в цих умовах від якості та результатів роботи співробітників даних установ залежить ефективність прийнятих управлінських рішень та можливість отримання громадянами якісних адміністративних послуг. Тому наступним етапом дослідження передбачається відбір методик для проведення аналізу окремих критеріїв соціально-психологічного клімату.

Література:

1. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. К. : Лібра, 1998. 270 с.
2. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. К. – Львів : Сподом, 2011. 216 с.
3. Романов А. Д. Соціально-психологічні доміанти в управлінні персоналом підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Х. : Нац. екон. ун-т ім. С. Кузнеця. 2016. 19 с.
4. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.
5. Хмелевська А. Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2015. (56). С. 107–113.
6. David Freiberg DG Park George Serafeim T. Robert Zochowski. Corporate Environmental Impact: Measurement, Data and Information. 2022. URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/SSRN-id3565533.pdf>
7. Gwirth A. Princeton, NJ.: Princeton University Press. 2009. 235 p.
8. Steen B., Palander P. A selection of safeguard subjects and state indicators for sustainability assessmentP. *The International Journal of Life Cycle Assessment*. 2016. 21(6), pp.861–874. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11367-016-1052-6>
9. Schneider B. *Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP*. California, 2017. 49 p.

URL: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000090>

10. Акімов О. О. Соціально-психологічний складник у системогенезі професійної діяльності державних службовців. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2018. (2). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2018_2_14
11. Алюшина Н. О., Кудринська Г. В. Фактори психологічної готовності державних службовців до нововведень. *Правничий вісник Університету "КРОК"*. 2017. (29). С. 206–213.
12. Брич Л. В., Криштанович М.Ф. Соціально-психологічний потенціал особистості в системі державного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. (2). URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1840>
13. Литвинова Л. В. Організаційна культура управління державною установою: соціально-психологічний аспект. *Соц. психологія*, 2009. (5). С. 126–131.
14. Ничта Н. Психологічні чинники готовності особистості до громадської активності та взаємодії з органами державної влади. Ефективність державного управління. Л. : ЛПІДУ НАДУ. 2011. (29).
15. Рачинський А. П. Стратегічне управління персоналом органів державної влади: теоретико-методологічні засади. К. : НАДУ, 2011. URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monografiy/c3fb98ec-fca1-4c99-b9e5-f0e0bb2bc651.pdf
16. Романюк С. А. Децентралізація: теорія та практика застосування: монографія. К. 2018. 216 с. URL: http://bookri.com.ua/wp-content/uploads/2017/12/romanuk_predprosm1.pdf
17. Улунова Г. Особливості спрямованості як конструктору функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців із різним стажем діяльності. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Сер. 12 Психологічні науки. 2020. (9). С. 154–165.
18. Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., and Di Fabio, A. Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA J. Industr. Psychol.* 43. URL: <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1413>
19. Gierth A. Self-Fulfillment. Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. 235 p.
20. Hassan, P., Rohrbach, J. The role of psychological climate on public sector employees' organizational commitment: An empirical assessment for three occupational groups. *International Public Management Journal*. 2017. 14 (1). P.27–62.
21. Карташов Є.Г., Євдокимов В.В., Драган І.О., Дацій О.І, Грицишен Д.О., Алейнікова О.В. Державне та регіональне управління. К. : Університет менеджменту освіти, 2019. 223 с.
22. Кашпур Ю., Остапук А. Задоволеність життям як чинник особистісного зростання в умовах сучасного суспільства. *Актуальні проблеми* особистісного зростання. Ж. : Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 2021. С. 58–61.
23. Скрипаченко, Т. В. Психологічний аналіз феномену задоволеності життям. К. : Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2016. 2 (10), С. 124–130.
24. Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. посібник. К. : КНЕУ, 2001. 244 с.
25. Павелків Р.В. Загальна психологія. Підручник. К.: Кондор, 2009. 576 с.
26. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Загальна психологія. Навчальний посібник К. : Центр учбової літератури, 2012. 296 с.
27. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція. В. : Черемош, 2015. 432 с.
28. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія малих груп. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 453с.
29. Загурська-Антонюк В. Ф. Сучасні тенденції децентралізації державної влади та їх реалізація в Україні. Д. : Державне управління: удосконалення та розвиток, 2019. (2). URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/26.pdf
30. Журавський В. Л., Журавська Л. М. Комп'ютерне тестування професійної компетентності державних службовців. *Актуальні проблеми економіки*, 2013. (12). С. 219–226.
31. Горелов Д. О., Большенко С. Ф. Стратегія підприємства: навч.-метод. посіб. Х. : ХНАДУ. 2010. 133 с.
32. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К. : КНЕУ, 2003. 367 с.
33. Андрусь О. І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу. Формування ринкових відносин в Україні, 2014. (2). С. 119-123.
34. Кологривова Е. І. Прагнення як один з чинників переживання особистістю суб'єктивного благополуччя. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. К. : Університет Україна. 2007. 3(5), С.456–463.
35. Приходько Т. П. Мотивація професійного самовдосконалення викладача економічного напрямку як складова його готовності до педагогічної діяльності у вищій школі. *Ефективна економіка*. 2012. (3). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_3_38
36. Кайдалова Л. Г., Пляка Л. В., Альохіна Н. В., Шаповалова В. С. Психологія спілкування : навч. посіб. Х. : НФаУ, 2018. 140 с.
37. Кислинська В. О. Корпоративна культура підприємства – один із факторів його конкурентоздатності. В. : Інститут КНТЕУ. 2016. URL: http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm
38. Єрмаков Т. І. Індивідуальне розуміння концепту Я як ключова компетентність особистості в умовах сучасного інформаційного суспільства К. : Міленіум. 2002. 6 (9). С. 200–207.
39. Грузинська І. В. Культура спілкування керівника на державній службі як основний чинник

ефективного управління колективом. Державне управління: удосконалення та розвиток. К. : ДКЦ Центр. 2012. (8). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_8_4.

40. Сингаївська І.В., Архипчук І.В. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2022. № 3-4 (27). С. 142–148.

41. Філь С. С. Етапи формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців соціономічних професій. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_5/30.pdf

Reference:

1. Dancheva O. V., Shvalb Yu. M. *Praktychna psykholohiia v ekonomitsi ta biznesi*. K. : Libra, 1998. 270 p.
2. Karamushka L. M., Moskal'ov M. V. *Psykholohiia pidhotovky majbutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii: monohrafiia*. K. – L'viv : Spodom, 2011. 216 p.
3. Romanov A. D. *Sotsial'no-psykholohichni dominanty v upravlinni personalom pidpriemstva : avtoref. dyP. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04. Kh. : NatP. ekon. un-t im. P. Kuznetsia*. 2016. 19 p.
4. Synhays'ka, I. V. *Analiz teoretyko-metodolohichnykh pidkhodiv do vyvchennia problemy profesijnoi uspishnosti osobystosti. Aktual'ni problemy psykholohii. Orhanizatsijna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. 2014. 1 (41). P. 168-176.
5. Khmelevs'ka, A. Yu. *Metodychni polozhennia schodo diahnostuvannia ta korektsii sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi. Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'. O. : Odes'kyj natsional'nyj ekonomichnyj universytet*. 2015. (56). P. 107-113.
6. David Freiberg DG Park George Serafeim T. Robert Zochowski. *Corporate Environmental Impact: Measurement, Data and Information*. 2022. URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/SSRN-id3565533.pdf>
7. Gewirth A. Princeton, NJ.: Princeton University PresP. 2009. 235 p.
8. Steen B., Palander P. A selection of safeguard subjects and state indicators for sustainability assessmentP. *The International Journal of Life Cycle Assessment*. 2016. 21(6), P. 861-874. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11367-016-1052-6>
9. Schneider V. *Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP*. California, 2017. 49 r. URL: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000090>
10. Akimov O. O. *Sotsial'no-psykholohichnyj skladnyk u systemohenezi profesijnoi diial'nosti derzhavnykh sluzhbovtstv. Publichne administruvannia: teoriata praktyka*. 2018. (2). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2018_2_14
11. Aliushyna N. O., Kudryns'ka H. V. *Faktory psykholohichnoi hotovnosti derzhavnykh sluzhbovtstv do novovveden'. Pravnychyj visnyk Universytetu "KROK"*. 2017. (29). P. 206-213.
12. Brych L. V., Kryshtanovych M.F. *Sotsial'no-psykholohichnyj potentsial osobystosti v systemi derzhavnoho upravlinnia. Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*. 2019. (2). URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1840>
13. Lytvynova L. V. *Orhanizatsijna kul'tura upravlinnia derzhavnoiu ustanovoiu: sotsial'no-psykholohichnyj aspekt. SotP. psykholohiia*, 2009. (5). - P. 126-131.
14. Nychta N. *Psykholohichni chynnyky hotovnosti osobystosti do hromads'koï aktyvnosti ta vzaiemodii z orhanamy derzhavnoi vlyady. Efektyvnist' derzhavnoho upravlinnia*. L. : LRIDU NADU. 2011. (29).
15. Rachyns'kyj A. P. *Stratehichne upravlinnia personalom orhaniv derzhavnoi vlyady: teoretyko-metodolohichni zasady*. K. : NADU, 2011. URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monografiy/c3fb98ec-fca1-4c99-b9e5-f0e0bb2bc651.pdf
16. Romaniuk P. A. *Detsentralizatsiia: teoriia ta praktyka zastosuvannia: monohrafiia*. K. 2018. 216 p. URL: http://bookri.com.ua/wp-content/uploads/2017/12/romanuk_predprosm1.pdf
17. Ulunova H. *Osoblyvosti spriamovanosti iak konstrukt funktsional'nykhkomponentiv kul'tury profesijnoho spilkuvannia derzhavnykh sluzhbovtstv iz riznym stazhem diial'nosti. Naukovyj chasopys natsional'noho pedahohichnoho universytetuimeni M. P. Drahomanova. Ser. 12 Psykholohichni nauky*. 2020. (9). P. 154-165.
18. Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., and Di Fabio, A. *Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme*. SA J. Industr. Psychol. 43. URL: <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1413>
19. Gewirth A. *Self-Fulfillment*. Princeton, NJ.: Princeton University Press, 2009. – 235 p.
20. Hassan, P., Rohrbaugh, J. *The role of psychological climate on public sector employees' organizational commitment: An empirical assessment for three occupational groupP. International Public Management Journal*. 2017. 14 (1), P. 27-62.
21. Kartashov Ye.H., Yevdokymov V.V., Drahan I.O., Datsij O.I, Hrytsyshen D.O., Alejnikova O.V. *Derzhavne ta rehional'ne upravlinnia*. K. : Universytet menedzhmentu osvity, 2019. 223 p.
22. Kashpur Yu., Ostapiuk A. *Zadovolenist' zhyttiam iak chynnyk osobystisnoho zrostannia v umovakh suchasnoho suspil'stva. Aktual'ni problemy osobystisnoho zrostannia. Zh. : Zbirnyk naukovykh prats' za materialamy Vseukrains'koi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii*, 2021. P. 58-61.
23. Skrypachenko, T. V. *Psykholohichnyj analiz fenomenu zadovolenosti zhyttiam*. K. : Zbirnyk naukovykh prats' «Problemy suchasnoi psykholohii». Instytut psykholohii imeni H. P. Kostiuks NAPN Ukrainy, 2016. 2 (10), P. 124–130.
24. Dvoret'ska H. V. *Sotsiolohiia pratsi: Navch. posibnyk*. K. : KNEU, 2001. 244 p.
25. Pavelkiv R.V. *Zahal'na psykholohiia. Pidruchnyk*. K.: Kondor, 2009. 576 P.

26. Serhieienkova O. P., Stoliarchuk O. A., Kokhanova O. P., Pasiaka O. V. Zahal'na psykholohiia. Navchal'nyj posibnyk K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2012. 296 p.
27. Balakhtar V. V. Sotsial'no-psykholohichnyj treninh i manipuliatsiia. V. : Cheremosh, 2015. 432 p.
28. Oharenko V.M., Malakhova Zh.D. Sotsiolohiia malykh hrup. K.: Tsentr navchal'noi literatury, 2005. 453p.
29. Zahurs'ka-Antoniuk V. F. Suchasni tendentsii detsentralizatsii derzhavnoi vlady ta ikh realizatsiia v Ukraini. D. : Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok, 2019. (2). URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/26.pdf
30. Zhuravs'kyj V. L., Zhuravs'ka L. M. Komp'uterne testuvannia profesijnoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtiv. Aktual'ni problemy ekonomiky, 2013. (12). P. 219-226.
31. Horielov D. O., Bol'shenko P. F. Stratehiia pidpriemstva: navch.-metod. posib. Kh. : KhNADU. 2010. 133 p.
32. Krushel'nyts'ka Ya. V. Fiziolohiia i psykholohiia pratsi: Pidruchnyk. K. : KNEU, 2003. 367 p.
33. Andrus' O. I. Motyvatsiia iak faktor upravlinnia diial'nistiu personalu. Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini, 2014. (2). P. 119-123.
34. Kolohryvova E. I. Prahennia iak ody z chynnykiv perezhyvannia osobystistiu sub'iektyvnoho blahopoluchchia. Aktual'ni problemy navchannia ta vykhovannia liudej z osoblyvymy potrebamy. K. : Universytet Ukraina. 2007. 3(5), P.456-463.
35. Prykhod'ko T. P. Motyvatsiia profesijnoho samovdoskonalennia vykladacha ekonomichnoho napriamu iak skladova joho hotovnosti do pedahohichnoi diial'nosti u vyschij shkoli. Efektyvna ekonomika. 2012. (3). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_3_38
36. Kajdalova L. H., Pliaka L. V., Al'okhina N. V., Shapovalova V. P. Psykholohiia spilkuvannia : navch. posib. Kh. : NFaU, 2018. 140 p.
37. Kyslyns'ka V. O. Korporatyvna kul'tura pidpriemstva – ody z faktoriv joho konkurentozdatnosti. V. : Instytut KNTEU. 2016. URL: http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm
38. Yermakov T. I. Indyvidual'ne rozuminnia kontseptu Ya iak kluchova kompetentnist' osobystosti v umovakh suchasnoho informatsijnoho suspil'stva K. : Milenium. 2002. 6 (9). P. 200-207.
39. Hruzyns'ka I. V. Kul'tura spilkuvannia kerivnyka na derzhavnij sluzhbi iak osnovnyj chynnyk efektyvnoho upravlinnia kolektyvom. Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok. K. : DKTs Tsentr. 2012. (8). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_8_4.
40. Synhaivs'ka I. V., Arkhynchuk I. V. Osoblyvosti doslidzhennia vzaiemodii ta dilovoho spilkuvannia v kolektyvi finansovoi sluzhby orhanizatsii. Orhanizatsijna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. 2022. (3-4). P. 142–148.
41. Fil' P. P. Etapy formuvannia konfliktolohichnoi kompetentnosti majbutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesij. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_5/30.pdf.