

УДК 658.891

DOI: 10.31732/2663-2209-2022-69-231-244

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТРУКТУРАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ 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>

OPTIMIZATION OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN STATE ADMINISTRATION AND LOCAL GOVERNMENT STRUCTURES 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 вперше представлено розроблену автором модель оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах органів державної влади та місцевого самоврядування в процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, що включає в себе три ключові аспекти: концептуально-цільовий, організаційний-змістовий та критеріально-результативний. Автором презентовано психологічні умови та засоби оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади, що були визначені в результаті проведеного формульованого етапу експерименту. Також в статті наведено методологічні підходи, що були застосовані для досягнення оптимізації соціально-психологічного клімату організації, до яких слід віднести: комплексний, системний, компетентнісний, транскультуральний, особистісно-орієнтований підходи тощо. Презентовано розроблену програму оптимізації соціально-психологічного клімату колективів установ, що включає три змістові модулі, які розкривають сутність, особливості, чинники та шляхи розвитку соціально-психологічного клімату організації в умовах впровадження децентралізації. Даний набір модулів було визначено у зв'язку зі специфікою реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, яка передбачає, з одного боку, передачу повноважень на найнижчий управлінський рівень за принципом субсидіарності, а з іншого, крос секторальну взаємодію органів влади різних рівнів, окремі модулі програми передбачають взаємодію службовців на відповідних рівнях. Перший модуль програми спрямований на процес оптимізації соціально-психологічного клімату колективів всередині організації, другий модуль – на налагодження взаємодії між службовцями колективів організацій вертикального підпорядкування всередині одного регіону (обласна державна/військова адміністрація, районна державна/військова адміністрація, виконавчий комітет ради об'єднаної територіальної громади). Третій модуль націлено на налагодження партнерської співпраці службовців організацій одного рівня в ієрархії управління в різних регіонах. В статті представлено позитивні результати застосування моделі та програми оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади, в тому числі, вплив експерименту на рівень розвитку показників чотирьох критеріїв соціально-психологічного клімату колективів органів державної влади та органів місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації влади: професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади, усвідомлена мотивація діяльності в органах влади, оцінне ставлення до взаємодії в органах влади, професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат колективів органів державної влади та органів місцевого самоврядування, теоретична модель оптимізації соціально-психологічного клімату організацій, критерії соціально-психологічного клімату колективів органів державної влади та місцевого самоврядування, психологічні умови та засоби оптимізації соціально-психологічного клімату організації, програма оптимізації соціально-психологічного клімату колективів установ.

Формули: 0, **рис.:** 1, **табл.:** 7, **бібл.:** 32

Annotation. The article presents the author's first model of optimization of the social and psychological climate in the collectives of state authorities and local self-government in the process of implementing the reform of local self-government and territorial organization of power, which includes three key aspects: conceptual-target, organizational-content and criterion-resultative. The author gives the psychological conditions and means of optimizing the socio-psychological climate of the organization in the process of implementing the decentralization of power, determined as a result of the formative stage of the experiment, and the methodological approaches that were used to achieve the optimization of the socio-psychological climate of the organization, which should include: complex, systemic, competence-based, transcultural, person-oriented approaches, etc. The developed program for optimizing the socio-psychological climate of the collectives of institutions is presented, which includes three content modules that reveal the essence, features, factors and ways of developing the socio-psychological climate of the organization in the conditions of implementation of decentralization. As well as the reform of local self-government and territorial organization of power involves, the transfer of powers according to the principle of subsidiarity to the lowest management level, and the cross-sectoral interaction of authorities at different levels, individual modules of the program provide for the interaction of employees at the corresponding levels: the first module focuses on optimization socio-psychological climate of collectives in the middle of the organization, the second module on establishing interaction between employees of collectives of vertical level organizations in the middle of one region (regional state/military administration, district state/military administration, executive committee of the council of the united territorial community. the third module is aimed at partnership cooperation of employees of horizontal level organizations in different regions. The positive results of the application of the model and program for optimizing the social and psychological climate of the organization in the process of implementing the decentralization of power are presented, including the effect of the experiment on the level of development of indicators of four criteria of the socio-psychological climate of collectives of state authorities and local self-government bodies in the process of implementation of power decentralization: professional awareness of activities in authorities, perceived motivation of activities in authorities, evaluative attitude to interaction in authorities, professional competitiveness in conditions of decentralization of power.

Keywords: socio-psychological climate of collectives of state authorities and local self-government bodies, theoretical model of optimization of socio-psychological climate of organizations, criteria of socio-psychological climate of collectives of state authorities and local self-government bodies, psychological conditions and means of optimization of socio-psychological climate of an organization, program optimization of the social and psychological climate of collectives of institutions.

Formulas: 0, **fig.:** 1, **tabl.:** 7, **bibl.:** 32

Постановка проблеми. Реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади, що тривала в Україні 7 років, починаючи із 2014 року, завершилась у 2020 році створенням нової системи адміністративно-територіального устрою в Україні [1], [2].

З 24.02.2022 року, з метою ефективного управління територіями, в умовах повномасштабної агресії російської федерації, обласні, Київська міська та районні державні адміністрації набули статусу відповідних військових

адміністрацій, а голови цих державних адміністрацій – посади начальників військових адміністрацій [3], [4].

Колективи структурних підрозділів обласних військових адміністрацій, нещодавно створені, в наслідок ліквідації і створення нових районів в процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, колективи районних державних адміністрації укрупнених районів та ради і виконкоми нещодавно створених об'єднаних територіальних громад, постали перед викликом виконання

нових власних і делегованих повноважень. Як додатковий фактор ускладнення, дані процеси відбувались у режимі воєнного стан, запровадженого в країні в лютому 2022 року.

Фактично, нові колективи команд управлінців на субрегіональному та місцевому рівнях влади, опинившись в умовах війни, отримали завдання забезпечити ефективний менеджмент територій в умовах підвищеного фізичного, психологічного та емоційного навантаження. За таких умов, значної актуальності набуває питання пошуку ефективних інструментів оцінки стану соціально-психологічного клімату та методів оптимізації зазначеного явища, в колективах установ органів державної влади та місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями явища соціально-психологічного клімату, в т.ч. питанням пошуку універсального комплексу взаємообумовлених організаційно-методичних процедур, спрямованих на оптимізацію соціально-психологічного клімату колективів, приділено значну увагу вітчизняних та зарубіжних науковців (В. Баркасі [5], Н. Бібік [6], О. Виноградов [7], А. Зеркаль [8], І. Зязюн [9], О. Пастовенський [10], І. Сингаївська [11], А. Чечель [12], Д. Чернілевський [13]).

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 впровадження децентралізації та, діючому в Україні режимі воєнного стану, є недостатньо дослідженими. У представлених у доступних джерелах матеріалах однозначно існує брак досліджень, що вивчали би інструменти оцінки стану та оптимізації соціально-психологічного клімату колективів органів державної влади то органів місцевого

самоврядування, особливо в умовах впровадження децентралізації та військової агресії РФ.

Формулювання цілей статті.

Метою статті є представлення розробленої автором моделі та програми оптимізації соціально-психологічного клімату колективів органів державної влади та органів місцевого самоврядування в процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, а також презентація результатів ефективності її застосування.

Виклад основного матеріалу. За результатами проведеного констатувального етапу експерименту, в якому приймало участь 285 службовців із 26 структур державного управління та місцевого самоврядування, серед яких було 55,1 % службовців органів державної влади та 44,9 % службовців органів місцевого самоврядування, застосовуючи комплекс діагностичних методик дослідження рівнів розвитку та компонентів СПК організації в процесі децентралізації влади, автором було виявлено, необхідність вдосконалення рівнів розвитку СПК в колективах даних установ в умовах впровадження децентралізації влади. Результати констатувального етапу експерименту наведено в Табл.1.

Узагальнюючи результати констатувального етапу експерименту дослідження рівня розвитку СПК колективів установ в процесі впровадження децентралізації влади, було виявлено їх нерівномірність та встановлено, що найбільш досконалим є критерій СПК – «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади». Критерії соціально-психологічного клімату організації: «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади», «оцінне ставлення до взаємодії в органах влади» розвинені слабше. Особливу увагу слід звернути на критерій «професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади», показники якого є найменшими, що обумовлює необхідність створити умови для розвитку складових досліджуваного феномена.

В рамках формувального етапу експерименту, автором було розроблено та обгрунтовано комплексну модель оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження

децентралізації влади, а вслід за цим розроблено та реалізовано програму оптимізації СПК організацій, що приймали участь в експерименті.

Таблиця 1. Рівні розвитку складових СПК колективів установ в умовах децентралізації

№	Складові соціально-психологічного клімату організації	Рівні розвитку (кількість досліджуваних у %)		
		Сприятливий	Нейтральний	Несприятливий
<i>Критерій «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» Когнітивно-гностичний компонент</i>				
1	Обізнаність щодо процесів децентралізації	33,7	40,7	25,6
2	Професійна компетентність	38,2	40,7	21,1
3	Усвідомлення цілей спільної діяльності	36,5	43,9	19,6
Загальний рівень СПК за критерієм «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади»		35,4	43,2	21,4
<i>Критерій «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» Мотиваційно-ціннісний компонент</i>				
4	Мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади	37,2	45,6	17,2
5	Прагнення до вдосконалення	36,8	47,1	16,1
6	Корпоративна культура	43,8	46,0	10,2
Загальний рівень СПК за критерієм «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади»		38,6	46,7	14,7
<i>Критерій «оцінне ставлення до взаємодії в органах влади» Емоційно-оцінний компонент</i>				
7	Задоволеність членством у колективі	34,0	44,2	21,8
8	Ставлення до діяльності у процесі децентралізації	30,5	40,0	29,5
9	Самооцінка співробітників	39,3	43,9	16,8
10	Згуртованість колективу	36,5	43,5	20,0
Загальний рівень СПК за критерієм «оцінне ставлення до взаємодії в органах влади»		35,1	42,9	22,0
<i>Критерій «професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» Поведінково-діяльнісний компонент</i>				
11	Професійне само здійснення співробітників	32,2	47,4	20,4
12	Адаптивність в умовах децентралізації	28,1	42,8	29,1
13	Комунікативна компетентність	23,9	45,6	30,5
14	Конфліктологічна компетентність	11,9	44,2	43,9
Загальний рівень СПК за критерієм «професійна компетентність в умовах децентралізації влади»		24,2	47,7	28,1
Загальний рівень розвитку СПК організації в умовах децентралізації		33,3	45,1	21,6

Розроблена автором комплексна модель оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади, включає чотири аспекти:

концептуально-цільовий, організаційний-змістовий, критеріально-результативний (Рис. 1).



Рис. 1. Модель оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади

Виокремлені автором методи моделі оптимізації розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади було покладено в основу програми оптимізації досліджуваного феномена, яка розрахована на 60 годин (2 кредити) та включає вступний, інформаційно-змістовий, практико-розвивальний блоки занять.

Програма оптимізації включає три змістові модулі:

- 1) Модуль 1 – «Основи розвитку соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації», передбачає 24 години практичних занять, 6 годин самостійної роботи;
- 2) Модуль 2 – «Психологічні умови розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади», передбачає 12 годин практичних занять, 3 години самостійної роботи;

- 3) Модуль 3 – «Психологічні засоби вдосконалення соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади», передбачає 12 годин практичних занять, 3 години самостійної роботи. Структура програми оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади презентовано в табл. 1.

Таблиця 2. Структура програми «Оптимізація соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади»

№ теми	Назва модулів, тем занять	Розподіл годин	
		Практ.	Сам.
Модуль 1: Основи розвитку СПК організації в умовах децентралізації			
1	Сутність і особливості соціально-психологічного клімату організації	4 год	1 год
2	Професіоналізм службовців як складова сприятливого соціально-психологічного клімату організації	4 год	1 год
3	Децентралізація як чинник соціально-психологічного клімату органів управління	4 год	1 год
4	Згуртована команда – процвітаюча держава	4 год	1 год
5	Корпоративна культура управлінських кадрів	4 год	1 год
6	Комунікація як ключова функція управління громадою	4 год	1 год
Модуль 2: Психологічні умови розвитку СПК організації в процесі децентралізації влади			
7	Взаємо порозуміння як чинник розвитку соціально-психологічного клімату організації	4 год	1 год
8	Механізми адаптації службовців до кризових умов	4 год	1 год
9	Особистісно-професійне вдосконалення службовців як умова розвитку соціально-психологічного клімату в організації	4 год	1 год
Модуль 3: Психологічні засоби вдосконалення СПК організації в процесі децентралізації влади			
10	Обмін досвідом – нові можливості, пропозиції, ресурси	4 год	1 год
11	Стан і перспективи співробітництва команд органів управління	4 год	1 год
12	Розробка й управління проектом розвитку ОТГ	4 год	1 год
Загалом		48 год	12 год

Вправи та ситуативні завдання, застосовані у програмі оптимізації є модифікованими розробками із використанням ідей та методів групової роботи сучасних дослідників [14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31].

Модуль 1 – «Основи розвитку соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації» присвячено роботі зі службовцями кожної установи окремо. Зміст діяльності модуля спрямовано на ознайомлення співробітників організації з сутнісними,

складовими характеристиками соціально-психологічного клімату, особливостями процесу впровадження децентралізації влади, виявлення емоційно-оцінних, мотиваційно-ціннісних аспектів вдосконалення соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації.

Модуль 2 – «Психологічні умови розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади» зосереджено на роботі зі службовцями органів управління різних рівнів влади. Зміст діяльності модуля передбачає ознайомлення учасників із особливостями взаєморозуміння між співробітниками установ рівних рівнів влади, механізмами адаптації службовців в умовах кризи, особистісно-професійному вдосконаленні службовців у розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади.

Модуль 3 – «Психологічні засоби вдосконалення соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади» спрямовано на роботу зі службовцями органів управління одного рівня влади. Зміст діяльності модуля містить вправи на ознайомлення учасників із досвідом розробки, реалізації проєктів різних управлінських команд, потребами та ресурсами органів управління одного рівня влади, розвитком здатності створювати та управляти значущими для суспільства проєктами. Вправи кожного заняття програми оптимізації СПК колективів установ були підібрані таким чином, щоби позитивний вплив було поширено на кожний з чотирьох компонентів досліджуваного явища: когнітивно-гностичний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-оцінний, поведінково-діяльнісний (табл. 3).

У дослідженні формувального етапу експерименту брало участь 169 службовців, із яких: 87 осіб – експериментальна група, 82 особи – контрольна група. Рівень розвитку соціально-психологічного клімату колективів органів управління, соціальні характеристики службовців, які брали участь у формувальному етапі експерименту були приблизно однаковими.

Для учасників експериментальної групи, які брали участь у всіх процедурах формувального етапу експерименту, було застосовано розроблену автором програму оптимізації соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади. Службовці з контрольної групи працювали у звичайному режимі і не приймали участь у застосуванні програми оптимізації досліджуваного явища.

На етапі контрольного експерименту було здійснено діагностування початкового рівня розвитку СПК колективів організації, що брали участь в експерименті. Результати формувального етапу експерименту було обраховано за допомогою психодіагностичних методик, які застосовувалися в підрахунках результатів констатувального етапу експерименту. Провівши аналіз результатів дослідження рівнів розвитку критеріїв СПК було виявлено якісні та кількісні зміни у рівнях розвитку досліджуваного явища.

Статистичну обробку результатів формувального, контрольного етапів експерименту було здійснено за допомогою програми SPSS. За результатами порівняльного аналізу діагностичних зрізів, до та після формувального експерименту, було виявлено статистично значущі відмінності у рівнях розвитку показників і критеріїв СПК колективів установ (за критерієм χ^2 , G-критерієм знаків) [32].

Таблиця 3. Таблиця розподілу вправ програми оптимізації за впливом на компоненти СПК організації в процесі впровадження децентралізації влади

Компоненти	Назва вправи
Когнітивно-гносטיчний компонент	«Малювання за інструкцією», «Соціально-психологічний клімат у поглядах науковців», «Складові соціально-психологічного клімату організації», «Професійна ситуація», «Незавершені речення», «Професійна компетентність», «Увійди в коло», «Особливості процесу децентралізації», «Методи комунікацій», «Група–команда–колектив», «Риси ідеальної команди», «Корпоративна культура – це», «Орган влади і ми», «Гвалт», «Мій ідеальний колектив», «Зіпсований телефон», «Криза – це ...», «Проблема та її рішення», «Управління в умовах змін», «Особистісно-професійне вдосконалення», «Переговорний процес», «Потреби і ресурси», «Алгоритм розробки та реалізації проєкту»
Мотиваційно-ціннісний компонент	«Цінності єднають», «Ім'я як аббревіатура», «Лист до себе», «Самопрезентація», «Правила роботи групи», «Зорепад очікувань», «Велике коло», «Три нотатки», «Пісочний годинник», «Поєма одного дня», «Місто успіху», «Торбинка», «Як би я був чарівником», «Я і мої очікування», «5 бажань», «Пульт дня», «Гора», «Притча», «Два питання», «Колесо життя», «Аналіз ситуацій», «Перетворення», «Вхідний квиток», «Підіймайся і йди», «Мій настрій», «Чемпіони», «Три квітки», «Комплімент», «Берег надій, берег досягнень», «Рука»
Емоційно-оцінний компонент	«Зв'язані руки», «Штовхай – веди», «Суперечливі твердження», «Роль процесу децентралізації», «Характер корпоративної культури», «Люстерко», «Без маски», «Роль вдосконалення», «Самоаналіз», «Наші успіхи та невдачі», «Головоломка», «Позитивна інтерпретація», «Інтерв'ю», «Лінійка досвіду», «Невидимий зв'язок», «Квадрат», «Добрі побажання», «Атрибути організації», «Сніговий ком», «Я радий тебе бачити, тому що...», «Я в конфлікті», «Враження», «Мерехтливі вогники», «Злагода в дії», «Овації», «Ресурсний стан», «Мандрівка до лісового озера», «Піраміда почуттів», «Історія мого імені», «Тепло наших рук»
Поведінково-діяльнісний компонент	«Уважне слухання й адекватна відповідь», «Ситуація з життя», «Спільні справи», «Створи проєкт ОТГ», «Безлюдний острів», «Чинники соціально-психологічного клімату», «Стратегія організації», «Один день із життя», «Зйомки фільму», «Намалюй проблему та її рішення», «Вавилонська вежа», «Розподіл окладів в установі», «Єднаймося!», «Витязь на розпутьті», «Корпоративні заходи», «Фінансові авантюристи», «Стратегії поведінки у конфлікті», «4-крокове Я-повідомлення», «Зламаний автомобіль», «Інертний співробітник», «Скульптура очима начальника, підлеглого», «Із казки у реальність», «Карта доріг мого життя», «Вдосконалення у приказках», «Планування особистісно-професійного вдосконалення», «Виріши ситуацію», «Вибір постачальника матеріальних ресурсів», «Структурна реорганізація системи розподілу готової продукції», «Зняти фільм»

Аналіз результатів повторної діагностики стану рівня СПК колективів органів управління, яких було залучено до формульовального етапу експерименту, процедурою порівняння отриманих показників за критерієм χ^2 , G-критерієм знаків, було виявлено статистично значущі

відмінності між результатами в експериментальній групі до та після експерименту ($p < 0,01$). У контрольній групі між першим і другим зрізом статистично значущих відмінностей зафіксовано не було (Табл.4, Табл. 5).

Таблиця 4. Порівняльний аналіз результатів експериментальної та контрольної груп до та після експерименту (за G – критерієм знаків)

Показник	Експериментальна група до та після експерименту Exact Sig. (2-tailed)	Контрольна група до та після експерименту Exact Sig. (2-tailed)
Рівень за критерієм "професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади" після експерименту - Рівень за критерієм "професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади" до експерименту	0,000	0,108
Рівень за критерієм "усвідомлена мотивація діяльності в органах влади" після експерименту - Рівень за критерієм "усвідомлена мотивація діяльності в органах влади" до експерименту	0,000	0,600
Рівень за критерієм "оцінне ставлення до взаємодії в органах влади" після експерименту - Рівень за критерієм "оцінне ставлення до взаємодії в органах влади" до експерименту	0,000	0,108
Рівень за критерієм "професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади" після експерименту - Рівень за критерієм "професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади" до експерименту	0,000	0,121
Рівень соціально-психологічного клімату в процесі впровадження децентралізації влади після експерименту - Рівень соціально-психологічного клімату в процесі впровадження децентралізації влади до експерименту	0,000	0,126

Таблиця 5. Порівняльний аналіз результатів експериментальної та контрольної груп до та після експерименту Frequencies

Показник	Частоти	Група до та після експерименту	
		Експериментальна	Контрольна
Рівень СПК за критерієм "професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади" після експерименту - Рівень СПК за критерієм "професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади" до експерименту	Негативні відмінності (a,b,c,d,e)	0	0
	Позитивні відмінності (f,g,h,i,j)	28	8
	Ties (k,l,m,n,o)	59	74
	Всього	87	82
Рівень СПК за критерієм "усвідомлена мотивація діяльності в органах влади" після експерименту - Рівень СПК за критерієм "усвідомлена мотивація діяльності в органах влади" до експерименту	Негативні відмінності (a,b,c,d,e)	0	0
	Позитивні відмінності (f,g,h,i,j)	22	2
	Ties(k,l,m,n,o)	65	80
	Всього	87	82
Рівень СПК за критерієм "оцінне ставлення до взаємодії в органах влади" після експерименту - Рівень СПК за критерієм "оцінне ставлення до взаємодії в органах влади" до експерименту	Негативні відмінності (a,b,c,d,e)	0	0
	Позитивні відмінності (f,g,h,i,j)	27	8
	Ties (k,l,m,n,o)	60	74
	Всього	87	82
Рівень СПК за критерієм "професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади" після експерименту - Рівень СПК за критерієм "професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади" до експерименту	Негативні відмінності (a,b,c,d,e)	0	0
	Позитивні відмінності (f,g,h,i,j)	40	11
	Ties (k,l,m,n,o)	47	71
	Всього	87	82
Рівень СПК в процесі впровадження децентралізації влади після експерименту - Рівень СПК в процесі впровадження децентралізації влади до експерименту	Негативні відмінності (a,b,c,d,e)	0	0
	Позитивні відмінності (f,g,h,i,j)	33	4
	Ties (k,l,m,n,o)	54	79
	Всього	87	82

У результаті проведеного експериментального дослідження формувального етапу експерименту було вивчено вплив експерименту на рівень розвитку окремих показників критеріїв СПК, визначених в теоретичній моделі даного феномена. Також було проведено аналіз змін, які були виявлені у результаті формувального етапу експерименту в експериментальній і контрольній групах, за критеріями соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади.

Порівняльний аналіз першого і другого зрізів рівнів розвитку СПК організації за критерієм «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» в експериментальній і контрольній групах показав значні відмінності – статистично значущі зміни (на рівні $p < 0,01$) в експериментальній групі за критерієм «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» СПК організації. Рівень розвитку розподілено наступним чином: сприятливий збільшився (з 31,8 % до 48,3 %) за рахунок зниження показників нейтрального (на 6,6 %) та несприятливого рівнів (з 22,6 % до 12,7 %). Зазначені відмінності є статистично значущими за критерієм знаків (Табл. 6).

Статистично значущих змін у рівнях розвитку соціально-психологічного клімату організації за критерієм «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» у контрольній групі не відбулося.

Відповідно до результатів першого та другого зрізів виявлено незначні зрушення: сприятливий рівень змінився (з 30,5 % до 32,9 %), нейтральний рівень збільшився на 3,6 %, несприятливий рівень змінився (з 26,8 % до 15,9 %). Різниця між показниками не є статистично значущою за критерієм знаків.

Згідно з результатами першого та другого зрізів у рівнях розвитку клімату організації зафіксовано відмінності (на

рівні $p < 0,01$) за критерієм «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» експериментальної групи: сприятливий рівень збільшився (з 32,9 % до 48,6 %) за рахунок зниження показників несприятливого рівня на 7,1 %, показники нейтрального рівня зменшилися на 8,6 %. Виявлені відмінності є статистично значущими за критерієм знаків.

У контрольній групі статистично значущих змін у рівнях розвитку клімату організації за критерієм «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» майже не відбулося.

За результатами першого та другого зрізів зафіксовано незначні зміни: сприятливий рівень змінився (з 34,1 % до 35,4 %), нейтральний рівень незначно збільшився (на 0,4 %), несприятливий рівень змінився (з 15,9 % до 14,2 %). Різниця між показниками не є статистично значущою за критерієм знаків.

Виявлено значні відмінності (на рівні $p < 0,01$) у рівнях розвитку соціально-психологічного клімату організації за критерієм «оцінне ставлення до взаємодії в органах влади» в експериментальній групі: сприятливий рівень збільшився (з 29,9 % до 46,0 %) за рахунок зниження показників несприятливого рівня (з 25,3 % до 9,2 %), нейтральний рівень залишився незмінним (44,8 %). Зазначені відмінності є статистично значущими за критерієм знаків.

Значущих змін у рівнях розвитку соціально-психологічного клімату організації за критерієм «оцінне ставлення до взаємодії в органах влади» у контрольній групі не відбулося. Згідно з результатами першого та другого зрізів виявлено незначні зрушення: сприятливий рівень змінився на 2,4 %, нейтральний рівень збільшився на 4,9 %, несприятливий рівень зменшився (з 24,4 % до 17,1 %). Різниця між показниками не є статистично значущою за критерієм знаків.

Таблиця 6. Вплив експерименту на рівень розвитку СПК колективів організацій в процесі впровадження децентралізації влади за критеріями (у %)

Назва критерію	Рівні розвитку СПК за критеріями	Експериментальна група		Контрольна група	
		I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади	Сприятливий	31,8*	48,3*	30,5	32,9
	Нейтральний	45,6*	39,0*	47,6	51,2
	Несприятливий	22,6*	12,7*	21,9	15,9
Усвідомлена мотивація діяльності в органах влади	Сприятливий	32,9*	48,6*	34,1	35,4
	Нейтральний	50,3*	41,7*	50,0	50,4
	Несприятливий	16,8*	9,7*	15,9	14,2
Оцінне ставлення до взаємодії в органах влади	Сприятливий	29,9*	46,0*	30,5	32,9
	Нейтральний	44,8*	44,8*	45,1	50,0
	Несприятливий	25,3*	9,2*	24,4	17,1
Професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади	Сприятливий	21,3*	45,7*	22,0	23,5
	Нейтральний	50,2*	41,7*	50,0	49,4
	Несприятливий	28,5*	12,6*	28,0	27,1

*– $p < 0,01$.

За результатами першого та другого зрізів формувального етапу експерименту статистично значущі зміни (на рівні $p < 0,01$) в експериментальній групі за критерієм «професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» соціально-психологічного клімату організації, рівень розвитку розподілено наступним чином: сприятливий збільшився за рахунок зниження показників несприятливого рівня (з 21,3 % до 54,7 %), знизилася показники несприятливого рівня (на 15,9 %) та знизилася показники нейтрального рівня (з 50,2 % до 41,7 %). Зазначені відмінності є статистично значущими за критерієм знаків.

Значущих змін у рівнях розвитку СПК організації за критерієм «професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» у контрольній групі не відбулося. Відповідно до результатів першого та другого зрізів виявлено незначні зрушення: сприятливий рівень

змінився на 1,5 %, нейтральний рівень зменшився на 0,6 %, несприятливий рівень зменшився (з 28,0 % до 27,1 %). Різниця між показниками не є статистично значущою за критерієм знаків.

Зафіксовано також статистично значущі зміни (на рівні $p < 0,01$) за результатами проведення експерименту в експериментальній групі в рівнях розвитку СПК організації в процесі впровадження децентралізації влади (див. табл. 7): сприятливий рівень підвищився за рахунок нейтрального і несприятливого рівнів (з 28,9 % до 47,2 %), за рахунок цього змінилися показники нейтрального рівня (з 47,8 % до 41,8 %) та зменшилася кількість показників несприятливого рівня (з 23,3 % до 11,0 %). Зафіксовані відмінності є статистично значущими за критерієм знаків, що вказує на позитивні зрушення у розвитку соціально-психологічного клімату організації.

Таблиця 7. Результати аналізу рівня розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади (у %)

Рівні розвитку СПК організації	Експериментальна група		Контрольна група	
	I зріз	II зріз	I зріз	II зріз
Сприятливий	28,9*	47,2*	29,3	31,2
Нейтральний	47,8*	41,8*	48,2	50,3
Несприятливий	23,3*	11,0*	22,5	18,5

* – $p < 0,01$

У контрольній групі, за результатами порівняльного аналізу показників першого та другого зрізів, виявлено незначну різницю між даними до та після формування етапу експерименту.

Різниця між показниками не є статистично значущою за критерієм знаків, тому виявлені результати не змінюють ситуацію у розвитку СПК організації, адже збільшилися показники нейтрального рівня клімату організації (на 2,1 %), показники сприятливого рівня змінилися (з 29,3 до 31,2 %), зменшилися показники несприятливого рівня (на 4,0 %).

Висновки. За результатами проведеного формування етапу експерименту автором було встановлено, що важливою передумовою розвитку СПК організації в процесі впровадження децентралізації влади є модель оптимізації СПК та програма оптимізації досліджуваного явища. Зазначені модель та програма оптимізації надають можливість ознайомити службовців колективів органів державної влади та органів місцевого самоврядування із особливостями СПК організації в умовах децентралізації влади та воєнного стану, розвинути у них усвідомлену мотивацію до поліпшення СПК організації, сформулювати позитивне емоційно-оцінне ставлення службовців до розвитку СПК організації, заохотити учасників у необхідності системного впровадження у діяльність органів управління корпоративних, командоутворюючих заходів, підвищити спроможність застосовувати особистісно-професійні здібності щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації влади.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад : Закон України від 16.04.2020 № 562-IX. Верховна Рада України : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text>
2. Про утворення та ліквідацію районів: Постанова Верховної Ради України від 17.07.2020 № 807-IX ВРУ. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 33. Ст. 235.
3. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 29.09.2022 № 389-VIII ВРУ. : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
4. Про утворення військових адміністрацій : Указ Президента України № 68/2022 Верховна Рада України : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68/2022#Text>
5. Баркасі В. В. Формування професійної компетентності майбутніх учителів іноземних мов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 . Одеса, 2004. 20 с.
6. Бібік Н. М. Компетентісний підхід : рефлексивний аналіз застосування. Компетентісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи. Київ : К.І.С., 2004. С. 47–52.
7. Виноградов О. Г. Академічна успішність: комплексний підхід до побудови передбачуваних моделей. Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2016. Т. 188. С. 46-49.
8. Зеркаль А. В. Моделювання розвитку корпоративної культури на машинобудівних підприємствах. Ефективна економіка. 2012. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_31 (дата звернення: 23.01.2023).
9. Зязюн І. А. Педагогічне наукове дослідження у контексті цілісного підходу. Порівняльна професійна педагогіка. 2011. Т. 1. С. 19-30.
10. Пастовенський О. В. Структурна модель оптимізації регіональних освітніх мереж. Рідна школа. 2008. № 6. С. 30–33.
11. 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.
12. Чечель А., Кириченко І., Бібікова Я. Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Державне управління. 2015. № 4 (136). С. 79-81.
13. Чернілевський Д. В. Методологія наукової діяльності : навч. посіб.. Вінниця : АМСКП, 2010. 484 с.
14. Авраменко О. В. Ділові ігри та методичні рекомендації до їх проведення з навчальної дисципліни «Комерційна логістика» для студентів спеціалізації «Логістика». Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 36 с.
15. Бевзенко В. В. Тренінг для підлітків «Я проти...». URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/0100912b-670e.docx.html> (дата звернення: 23.01.2023).
16. Винославська О. В. Система тренінгових занять для формування етичної складової професійної культури менеджера. Вісник НТУУ КПІ : «Філософія. Психологія. Педагогіка». 2005. № 3 (15). С. 88–95.
17. Герман Н. І., Горобець Т. В. Казкотерапія як один із методів практичної діяльності психолога. Черкаси, 2015. 142 с.
18. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг : розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. К., 2006. 312 с.
19. Кир'янова О. В. Управління конфліктами : практикум. К., 2013. 27 с
20. Копитко М. І., Томаневич Л. М. Тренінги з менеджменту: навчально-методичний посібник. Львів : Льв ДУВС, 2017. 128 с.
21. Петрінко В. С. Конфліктологія : курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Ужгород, 2020. 360 с.
22. Пометун О., Пироженко Л. Інтерактивні технології навчання: теорія і практика. Київ, 2002. 136 с.
23. Царенко Л., Вебер Т., Войтович М. Основи реабілітаційної психології : подолання наслідків кризи. Київ, 2018. Т. 2. 240 с.
24. Jones A. P., James L. R. Psychological climate : Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1979. № 23 (2). P. 201-250.
25. Munoz J. A. Leadership in corrections: An examination of leadership in California Prisons : dissert. doct. of educ. Irvine, 2019. 189 p.
26. Peseschkian H., Remmers A. Life Balance with Positive Psychotherapy. *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology*. 2020. № 1. P. 91–99
27. Peseschkian N. The five stages of Positive Psychotherapy in organization development. *Organization Development Journal*. 1990. № 8 (1). P. 27-34.
28. Sarah K. C., Musebe R. O., Mbaraka R. Effect of Psychological Climate on Employee Performance in Government Ministries. *Journal of Economics, Management Sciences and Procurement*. 2021. Vol. 1. Is.1. P. 1-18.
29. The perception of team environment : The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups / K. S. Spink, K. S. Wilson, L. R. Brawley, P. Odnokon. *Group Dynamics : Theory, Research, and Practice*. 2013. № 17(3). P. 150- 161.
30. Toprak M., Karakus M. Psychological Climate in Organizations : A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research*. 2018. Vol.1. Is. 1. P. 43 - 52.
31. Verdorfer A. P., Steinheider B., Burkus D. Exploring the socio-moral climate in organizations : an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*. 2015. №132. P. 233–248
32. Кислова О. М., Кузіна І. І. Методи аналізу та комп'ютерної обробки соціологічної інформації. Харків, 2020. 165 с.

References:

1. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy schodo vyznachennia terytorij ta administratyvnykh tsentriv terytorial'nykh hromad : Zakon Ukrainy vid 16.04.2020 № 562-IX. Verkhovna Rada Ukrainy : sajt. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text>
2. Pro utvorennia ta likvidatsiiu rajoniv: Postanova Verkhovnoi Rady Ukrainy vid 17.07.2020 № 807-IKh VRU. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2020. № 33. St. 235.
3. Pro pravovij rezhym voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 29.09.2022 № 389-VIII VRU. : sajt. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
4. Pro utvorennia vijs'kovykh administratsij : Ukaz Prezydenta Ukrainy № 68/2022 Verkhovna Rada Ukrainy : sajt. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68/2022#Text>
5. Barkasi V. V. Formuvannia profesijnoi kompetentnosti majbutnikh uchyteliv inozemnykh mov : avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 . Odesa, 2004. 20 s.
6. Bibik N. M. Kompetentisnyj pidkhdid : refleksyvnyj analiz zastosuvannia. Kompetentisnyj pidkhdid u suchasnij osviti : svitovij dosvid ta ukrains'ki perspektyvy. Kyiv : K.I.S., 2004. S. 47–52.
7. Vynohradov O. H. Akademichna uspishnist': kompleksnyj pidkhdid do pobudovy peredbachuvanykh modelej. Naukovi zapysky NaUKMA. Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsial'na robota. 2016. T. 188. S. 46-49.
8. Zerkal' A. V. Modeliuvannia rozvytku korporatyvnoi kul'tury na mashynobudivnykh pidpriemstvakh. *Efektivna ekonomika*. 2012. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_31 (data zvernennia: 23.01.2023).
9. Ziaziun I. A. Pedahohichne naukove doslidzhennia u konteksti tsilisnoho pidkhodu. Porivnial'na profesijna pedahohika. 2011. T. 1. S. 19-30.

10. Pastovens'kyj O. V. Strukturna model' optymizatsii rehional'nykh osvitynykh merezh. *Ridna shkola*. 2008. № 6. S. 30–33.
11. Synhaivs'ka I. V. Analiz teoretyko-metodolohichnykh pidkhodiv do vyvchennia problemy profesijnoi uspihynosti osobystosti. *Aktual'ni problemy psykholohii*. T. 1. Orhanizatsijna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsial'na psykholohiia. K.: Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2014. Vyp. 41. S. 168–176.
12. Chechel' A., Kyrychenko I., Bibikova Ya. Shliakhy formuvannia pozytyvnoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi pidpriemstva. *Derzhavne upravlinnia*. 2015. № 4 (136). S. 79-81.
13. Chernilevs'kyj D. V. Metodolohiia naukovi diial'nosti : navch. posib.. Vinnytsia : AMSKP, 2010. 484 s.
14. Avramenko O. V. Dilovi ihry ta metodychni rekomendatsii do ikh provedennia z navchal'noi dystsypliny «Komertsijna lohistyka» dlia studentiv spetsializatsii «Lohistyka». Kharkiv : Vyd. KhNEU, 2010. 36 s.
15. Bevzenko V. V. Treninh dlia pidlitkiv «Ya proty...». URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/0100912b-670e.docx.html> (data zvernennia: 23.01.2023).
16. Vynoslavs'ka O. V. Systema treninhovykh zaniat' dlia formuvannia etychnoi skladovoi profesijnoi kul'tury menedzhera. *Visnyk NTUU KPI : «Filosofii. Psykholohiia. Pedahohika»*. 2005. № 3 (15). S. 88–95.
17. Herman N. I., Horobets' T. V. Kazkoterapiia iak odyn iz metodiv praktychnoi diial'nosti psykholoha. Cherkasy, 2015. 142 s.
18. Zhuravs'ka L. M. Sotsial'no-psykholohichnyj treninh : rozvytok iakostej osobystosti pratsivnykiv sfery turyzmu. K., 2006. 312 s.
19. Kyr'ianova O. V. Upravlinnia konfliktamy : praktykum. K., 2013. 27 s.
20. Kopytko M. I., Tomanevych L. M. Treninhy z menedzhmentu: navchal'no-metodychnyj posibnyk. L'viv : L'v DUVS, 2017. 128 c.
21. Petrinko V. S. Konfliktolohiia : kurs lektсий, entsyklopediia, prohrama, tablytsi. Uzhhorod, 2020. 360 s.
22. Pometun O., Pyrozhenko L. Interaktyvni tekhnolohii navchannia: teoriia i praktyka. Kyiv, 2002. 136 s.
23. Tsarenko L., Veber T., Vojtovych M. Osnovy reabilitatsijnoi psykholohii : podolannia naslidkiv kryzy. Kyiv, 2018. T. 2. 240 s.
23. Tsarenko L., Veber T., Vojtovych M. Osnovy reabilitatsijnoi psykholohii : podolannia naslidkiv kryzy. Kyiv, 2018. T. 2. 240 s.
24. Jones A. P., James L. R. Psychological climate : Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1979. № 23 (2). P. 201-250.
25. Munoz J. A. Leadership in corrections: An examination of leadership in California Prisons : dissert. doct. of educ. Irvine, 2019. 189 r.
26. Peseschkian H., Remmers A. Life Balance with Positive Psychotherapy. *Positive Psychiatry. Psychotherapy and Psychology*. 2020. № 1. P. 91–99
27. Peseschkian N. The five stages of Positive Psychotherapy in organization development. *Organization Development Journal*. 1990. № 8 (1). P. 27-34.
28. Sarah K. C., Musebe R. O., Mbaraka R. Effect of Psychological Climate on Employee Performance in Government Ministries. *Journal of Economics, Management Sciences and Procurement*. 2021. Vol. 1. Is.1. P. 1-18.
29. The perception of team environment : The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups / K. S. Spink, K. S. Wilson, L. R. Brawley, R. Odnokon. *Group Dynamics : Theory, Research, and Practice*. 2013. № 17(3). P. 150- 161.
30. Toprak M., Karakus M. Psychological Climate in Organizations : A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research*. 2018. Vol.1. Is. 1. P. 43 - 52.
31. Verdorfer A. R., Steinheider V., Burkus D. Exploring the socio-moral climate in organizations : an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*. 2015. №132. P. 233–248
32. Kyslova O. M., Kuzina I. I. Metody analizu ta komp'uternoї obrobky sotsiolohichnoi informatsii. Kharkiv, 2020. 165 s.