

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»

Допущена до захисту:

Зав. кафедри економіки,
менеджменту та комерційної
діяльності
к.е.н., доц.

_____ Тетяна РЯБОВОЛИК
„03” січня 2024 р.

(протокол засідання кафедри ЕМ та КД
№10 від „03” січня 2024 р.)

Кваліфікаційна робота

за другим (магістерським) рівнем вищої освіти

на тему: «Соціально-психологічний клімат у колективі та
шляхи його поліпшення»

Виконала: здобувачка вищої освіти ІІ курсу,
групи УП-22М спеціальності

051 «Економіка»

ОПП «Управління персоналом та економіка праці»

_____ Карина КАПРІОР

Керівник: канд. пед. наук, доцент

_____ Володимир ЛИПЧАНСЬКИЙ

Рецензент: докт. екон. наук, проф.,

завідувач кафедри ФБСС

_____ Володимир СИБІРЦЕВ

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	7
1.1. Сутність і типи соціально-психологічного клімату у колективі підприємства	7
1.2. Особливості формування соціально-психологічного клімату у колективі	14
1.3. Методичні підходи до оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі підприємства	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТОВ «ПРАЙМТЕХ»	29
2.1. Дослідження динаміки і структури показників господарської діяльності ТОВ «Праймтех»	29
2.2. Аналіз фінансово-економічного стану підприємства	42
2.3. Оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі ТОВ «Праймтех»	51
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПОЛІПШЕННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ ТОВ «ПРАЙМТЕХ»	56
3.1. Концептуальні засади оптимізації соціально-психологічного клімату на підприємстві у сучасних умовах	56
3.2. Розвиток трудового колективу як складова поліпшення соціально-психологічного клімату	64
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	75

ВСТУП

У сучасних умовах питання зацікавленості персоналу у якісній і продуктивній трудовій діяльності є запорукою успішного функціонування будь-якого господарюючого суб'єкта. При цьому, важливе значення мають не лише методи матеріальної мотивації працівників, але й наявність сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі.

Соціально-психологічний клімат тісно пов'язаний із такими важливими показниками діяльності господарюючого суб'єкта, як рівень плинності кадрів, лояльність людських ресурсів, якість і своєчасність виконання трудових завдань і функцій, продуктивність праці, якість трудового життя і комфортні психологічні умови. Він також впливає на стан корпоративної культури, можливості професійного розвитку і кар'єрного зростання, згуртованість трудового колективу та ефективність командної роботи, якість комунікацій та інформаційного обміну. Передумовою поліпшення соціально-психологічного клімату є проведення комплексної оцінки його стану. Це засвідчує актуальність та практичну значущість обраної тематики кваліфікаційної роботи.

Вивченням питань формування та поліпшення соціально-психологічного клімату у колективі займалися такі дослідники, як: Андрейцева І.А., Астахов Д.В., Бабаш В.В., Базалійська Н.П., Беляєва Н.С., Бондарчук Л.В., Букатов С.В., Вежновець Т.А., Вертель В.В., Вонберг Т.В., Головка А.А., Головченко В.О., Гук А.В., Жигайло Н.І., Захарова К.В., Калюжна Ю.В., Караман О.Л., Кличковський С.О., Кміть М.І., Комашня А.О., Кримець О.А., Круглов К.О., Курило В.С., Лєскова Л.Ф., Ліщинська О.А., Луцик Т.Р., Макарчук Н.М., Максименко А.Г., Марциняк-Дорош О.М., Мацевко Т.М., Назарова Г.В., Олійник Н.Ю., Постоян Т.Г., Пушкар О.І., Романов А.Д., Сімоненко О.А., Скобла Ю.І., Федорчук І.В., Федотова Т.В., Фурман А.А., Хмелевська А.Ю., Чуприна Н.Д., Швець Г.О., Шевчук К.В., Яковлева С.Д., Яланська С.П. тощо.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у проведенні діагностики стану соціально-психологічного клімату у трудовому колективі підприємства та обґрунтуванні напрямів його поліпшення й оптимізації із використанням сучасного організаційно-управлінського та методичного інструментарію.

Задля досягнення визначеної мети у кваліфікаційній роботі було вирішено відповідні завдання:

- розглянути сутність і типи соціально-психологічного клімату у колективі підприємства;
- визначити особливості формування соціально-психологічного клімату у колективі;
- розглянути методичні підходи до оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі підприємства;
- дослідити динаміку і структуру показників господарської діяльності ТОВ «Праймтех»;
- здійснити аналіз фінансово-економічного стану підприємства;
- провести оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі ТОВ «Праймтех»;
- визначити концептуальні засади оптимізації соціально-психологічного клімату на підприємстві у сучасних умовах;
- навести напрями розвитку трудового колективу як складової поліпшення соціально-психологічного клімату.

Об'єктом дослідження є процес формування соціально-психологічного клімату у колективі підприємства.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та організаційно-управлінські засади поліпшення та оптимізації соціально-психологічного клімату на підприємстві ТОВ «Праймтех».

Під час виконання кваліфікаційної роботи знайшли застосування методи логічного узагальнення, порівняння, класифікації, систематизації та групування, економічного аналізу та коефіцієнтний метод, а також метод анкетного опитування.

Елементи наукової новизни результатів дослідження полягають у:

- забезпеченні подальшого розвитку теоретичних засад формування соціально-психологічного клімату у колективі за рахунок систематизації чинників впливу, методів управління та підходів до оцінювання;
- розвитку практичних підходів щодо поліпшення та оптимізації соціально-психологічного клімату шляхом впровадження відповідних організаційно-управлінських заходів, ціннісного підходу, методу партисипативного управління та підходів до розвитку трудового колективу.

Практичне значення кваліфікаційної роботи полягає у можливості використання запропонованих шляхів поліпшення та оптимізації соціально-психологічного клімату у діяльності підприємства.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи: за результатами проведених досліджень опубліковано тези доповіді на тему: «Напрями поліпшення соціально-психологічного клімату у колективі на підприємстві» (матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми і перспективи економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі», 12 грудня 2023 р., м. Кропивницький).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність і типи соціально-психологічного клімату у колективі підприємства

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі підприємства, установи чи організації слугує одним із вагомих аспектів утримання кваліфікованих людських ресурсів, уникнення ситуацій емоційного вигорання персоналу, зменшення конфліктності, зростання лояльності працівників, розвитку творчої атмосфери, а отже, й підвищення ефективності і продуктивності праці, що створює надійне підґрунтя для забезпечення прибутковості діяльності господарюючого суб'єкта.

Реалії сьогодення відзначаються нестабільністю та дефіцитом кваліфікованих фахівців, тому у сфері управління людськими ресурсами актуалізується завдання не тільки пошуку працівників на вакантні посади, але й втримання їх на підприємстві. Світовий досвід свідчить, що задля цього потрібна не тільки фінансове стимулювання, оскільки вагоме значення мають відповідні відносини в колективі. Тому закономірно, що створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі є дієвим засобом утримання кадрів, недопущення їх емоційного вигорання, що у подальшому знаходить свій прояв у поліпшенні загальних результатів функціонування господарюючого суб'єкта [9].

Соціально-психологічний клімат являє собою «характер відносин, що склались у певному трудовому колективі» [9]. У більш широкому значенні під ним розуміється «комплексна оцінка ставлення співробітників до робочого середовища, взаємин між колегами та керівництвом, емоційного настрою, ступеня довіри, співпраці та підтримки в колективі» [3]. Крім того, його можна трактувати як «такі умови функціонування трудового колективу,

які дозволяють сформувати та вдало підтримувати міжособові зв'язки, як між колегами, так і з керівництвом, щоб забезпечити максимально ефективну діяльність підприємства» [36].

Хомяк Г. наводить наступне визначення сутності соціально-психологічного клімату у команді: «це відносно стійкий, типовий для цієї команди емоційно-динамічний настрій, він є інтегральною характеристикою колективу, відображає об'єктивні та суб'єктивні умови життєдіяльності команди» [35].

Сімоненко О.А. розуміє сутність соціально-психологічного клімату «як системного утворення, ієрархічної структури характеристик, властивостей і станів, які зумовлюють успішне виконання організацією функціональних повноважень структурними підрозділами» [30].

Андрейцева І.А. зазначає, що соціально-психологічний клімат – це «стан групового настрою і якісна сторона міжособистісних відносин у групі, які проявляються у вигляді сукупності психологічних умов, і сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й всебічному розвитку особистості в організації» [1].

Журавська Н., Ящук С., Олещенко О. підкреслюють, що соціально-психологічний клімат можна охарактеризувати як «один із найважливіших компонентів у структурі соціально-психологічних умов і значущих факторів усієї життєдіяльності трудового колективу» [12].

Кличковський С.О. акцентує увагу, що «соціально-психологічний клімат – це достатньо стійка «ментальна» атмосфера, що розкривається як у взаємостосунках колег між собою, так і в їх ставленні до загальної місії колективу» [15].

На думку Калюжної Ю.В. та Захарової К.В., соціально-психологічний клімат – це «спільне сприйняття працівниками сукупності внутрішніх умов організації, що характеризується внутрішнім, емоційним настроєм трудового колективу та виявляється як складова системи взаємовідносин колективу організації» [13].

Назарова Г.В., Романов А.Д. надають наступне комплексне визначення сутності соціально-психологічного клімату, вважаючи, що він «являє собою складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, яка під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньогрупових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрій, а також комплекс психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності й усесторонньому розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства в цілому» [23].

Соціально-психологічний клімат колективу, як відзначають автори Постоян Т.Г. та Скобла Ю.І., слід визначати як «відображення характеру взаємовідносин між людьми, тон суспільного настрою в колективі, що переважає, задоволеність умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління та іншими чинниками» [25].

Яковлева С.Д. констатує, що «соціально-психологічний клімат є однією з важливих умов життєдіяльності соціальної групи і разом з тим, механізм зворотного зв'язку особистості з найближчим та найважливішим для неї середовищем безпосередньої діяльності» [39].

На думку Лєскової Л.Ф., «соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних стосунків, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі» [18].

Змістовна сутність соціально-психологічного клімату характеризує самопочуття особистості у певному колективі, базуючись на таких аспектах, як комфортність, домінуючий настрій, задоволення від праці. При цьому, самопочуття працівника ретранслюється на його відношення до трудової діяльності, інших членів групи, на систему загальних і міжособистісних відносин у відповідному людському колективі [37].

Соціально-психологічний клімат можна розглядати і розуміти з різних точок зору: «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» [36].

Соціально-психологічний клімат нерозривно пов'язаний із існуючою системою відносин, об'єктивними характеристиками та комунікативною взаємодією (рис. 1.1).

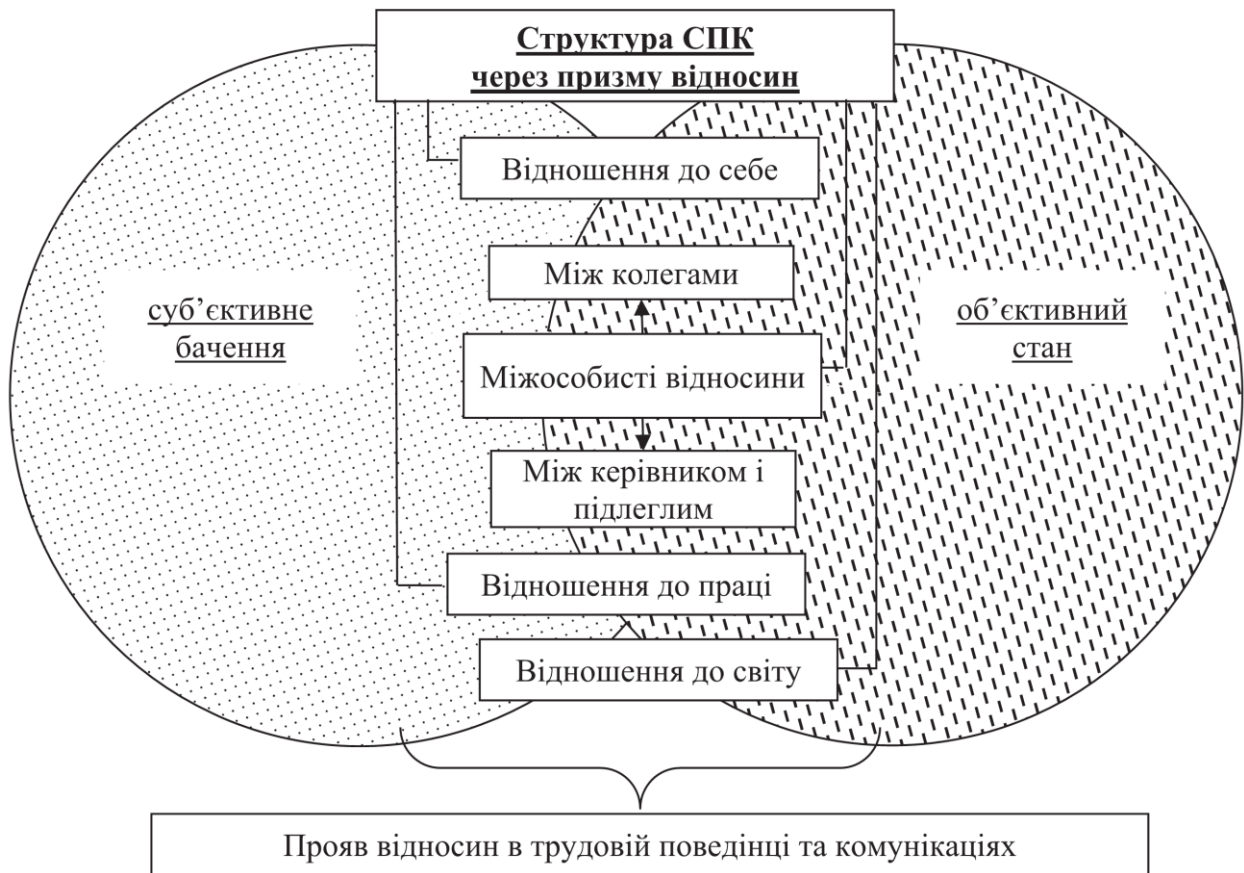


Рис. 1.1. Структура соціально-психологічного клімату в системі відносин, об'єктивності стану та комунікації

Джерело: [23]

На думку Головченко В.О., соціально-психологічний клімат складається з трьох основоположних компонентів:

- соціальний клімат (усвідомлення мети і завдань підприємства);
- моральний клімат (домінуючі моральні настанови колективу);
- психологічний клімат (система неформальних відносин між працівниками) [10].

Натомість Яковлева С.Д. пропонує виокремлювати лише два складові соціально-психологічного клімату у колективі: соціальний клімат (як націленість на виконання загальних цілей і завдань) та психологічний клімат (як відносини неформального характеру між особами, що безпосередньо контактують між собою) [39].

Швець Г.О. виділяє чотири напрями прояву соціально-психологічного клімату в процесі управління людськими ресурсами:

- як аспект відношення членів трудового колективу до виконання спільної справи;
- як аспект відношення членів трудового колективу один до одного;
- як аспект світоглядної позиції членів трудового колективу загалом;
- як аспект відношення до самого себе і сприйняття власної особистості кожним окремим індивідом [36].

Олійник Н.Ю. у структурі соціально-психологічного клімату розрізняє ставлення працівників до праці (у предметному та емоційному контексті) та один до одного, включаючи горизонтальні та вертикальні відносин і зв'язки в організаційній системі підприємства (рис. 1.2) [24].

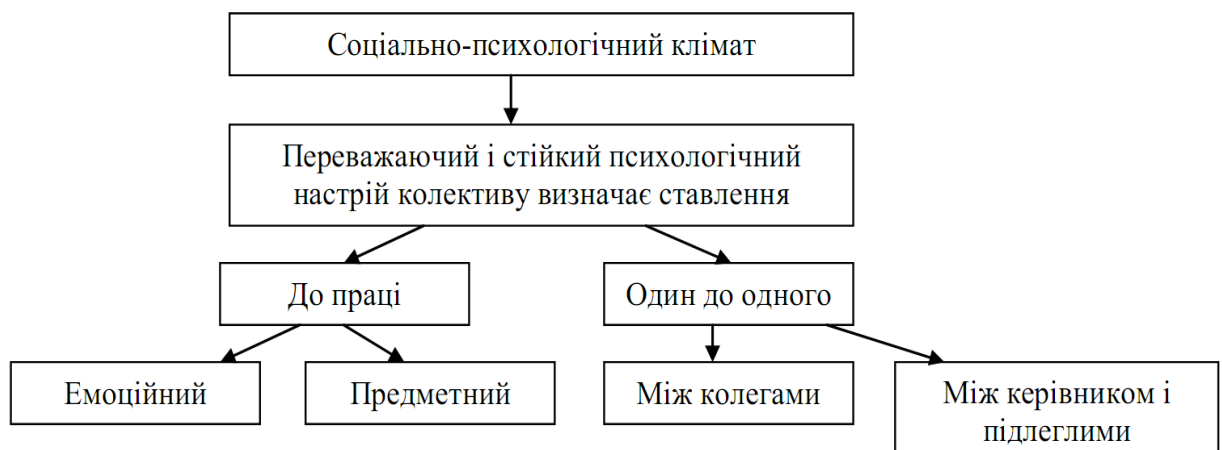


Рис. 1.2. Структура соціально-психологічного клімату у колективі

Джерело: [24]

Сімоненко О.А. наводить більш розгорнуту класифікацію складників соціально-психологічного клімату у колективі:

- когнітивно-гностична складова (сукупність професійних знань, пов'язаних зі специфікою функціонування певного господарюючого суб'єкта);
- мотиваційно-ціннісна складова (низка усталених цінностей та мотивів, які характеризують націленість членів трудового колективу на досягнення спільних цілей);
- емоційно-оціночна складова (відношення до себе особисто, членів колективу та діяльності підприємства загалом);
- поведінково-діяльнісна складова (низка навичок, умінь і компетентностей, що дозволяють якісно виконувати трудові функції і професійна завдання) [29].

Фурман А.А. та Макаруч Н.М. підкреслюють, що відносини між членами трудового колективу чинять вплив на рівень самоповаги та самооцінки кожного індивіда, залученого до відповідної групи, проявляючись у злагодженій спільній діяльності та розвитку креативного підходу до праці. Тому вони виокремлюють два принципових виміри у структурі соціально-психологічного клімату:

- вимір персонального задоволення від усіх аспектів трудової діяльності і причетності до певного колективу;
- вимір об'єктивної ситуації на рівні підприємства [32].

Сімоненко О.А. наводить наступну класифікацію типів соціально-психологічного клімату: «еталонний, контекстуально-груповий, комунікативний, гуманістичний, кар'єрний» [30].

Проте, найчастіше виокремлюють три основні типи соціально-психологічного клімату:

- сприятливий соціально-психологічний клімат: характеризується наявністю високого ступеню довіри між членами трудового колективу, спільних цілей діяльності, неприпустимістю примусу і тиску з боку управлінського складу, наявністю у кожного члена команди права ухвалювати певні рішення на своєму рівні;

– нейтральний соціально-психологічний клімат: притаманний тим трудовим колективам, які не досягли рівня злагодженої взаємодії і чіткої спрямованості спільних дій, не мають спільних цілей та чітко визначених напрямів колективної діяльності;

– несприятливий соціально-психологічний клімат: відзначається негативними і деструктивними проявами, що домінують у межах трудового колективу, низьким рівнем продуктивності та ефективності трудової діяльності, надмірними показниками плинності персоналу [25].

Головні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату проілюстровані за допомогою рис. 1.3.

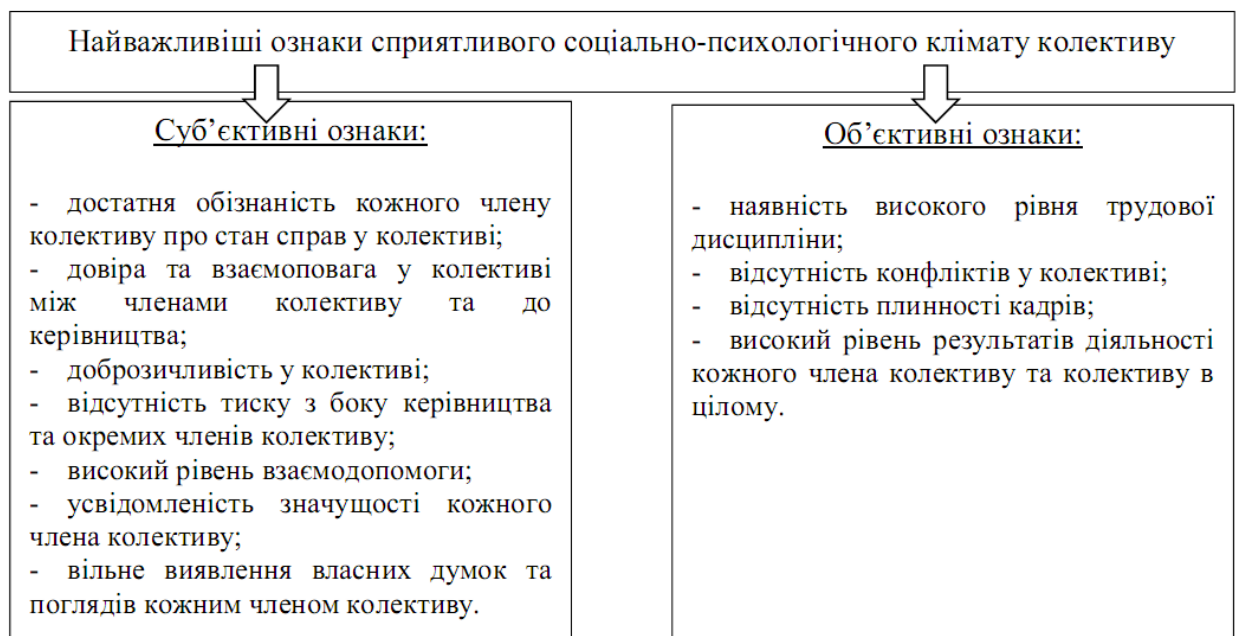


Рис. 1.3. Ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

Джерело: [36]

Характерними маркерами позитивного соціально-психологічного клімату є домінування відносин взаємної довіри і підтримки, шанобливе ставлення один до одного, наявність спільних цілей, високий рівень співпраці та взаємної допомоги у складних ситуаціях, прояви турботи і доброзичливого ставлення, наявність права на ухвалення рішень у межах своєї компетенції та вільне висловлення власної точки зору, прагнення до спільного відпочинку і

проведення вільного часу. Натомість, ознаками несприятливого соціально-психологічного клімату виступають: високий рівень конфліктності у колективі, негативний настрій, агресивне ставлення й недовіра до оточуючих, вороже і зневажливе відношення до колег, небажання брати участь у командній роботі, нерівність у відносинах один з одним, прояви злорадства, заздрості та інших негативних емоцій у колективі [9].

Отже, соціально-психологічний клімат може виступати не лише драйвером зростання продуктивності трудової діяльності, кращого використання внутрішніх резервів праці, але й поліпшення трудової дисципліни. Відповідний тип соціально-психологічного клімату у колективі справляє різний вплив на працюючих: він може виступати стимулятором до ефективної праці, джерелом гарного настрою, впевненості у власних силах; у протилежному випадку він знижує рівень активності й енергії працівників, спричиняє певні моральні та, інколи, навіть виробничі втрати [12].

Тому, одним із важливих завдань у сфері управління людськими ресурсами підприємства виступає сприяння формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, враховуючи вплив відповідних факторів та застосовуючи адекватний управлінський і психологічний інструментарій.

1.2. Особливості формування соціально-психологічного клімату у колективі

Визначаючи специфіку формування соціально-психологічного клімату у колективі будь-якого господарюючого суб'єкта, в першу чергу варто розглянути сукупність факторів, які чинять різноспрямований вплив на цей процес.

Калюжна Ю.В. і Захарова К.В. до переліку таких факторів відносять: «організаційно-функціональні, економічні, управлінські, психологічні, професійно-кваліфікаційні, правові, інформаційні, світоглядно-культурні та феліцитарні» [13].

Бабаш В.В. до складу факторів відносить якість комунікації, стиль керівництва, ступінь конфліктності відносин у колективі, ефективність взаємодії між працівниками, наявність можливостей для особистого і професійного розвитку й навчання персоналу [3].

Вонберг Т.В. і Головка А.А. у складі чинників впливу на формування соціально-психологічного клімату в колективі розрізняють ті, що пов'язані із мікросередовищем та макросередовищем підприємства (рис. 1.4) [9].

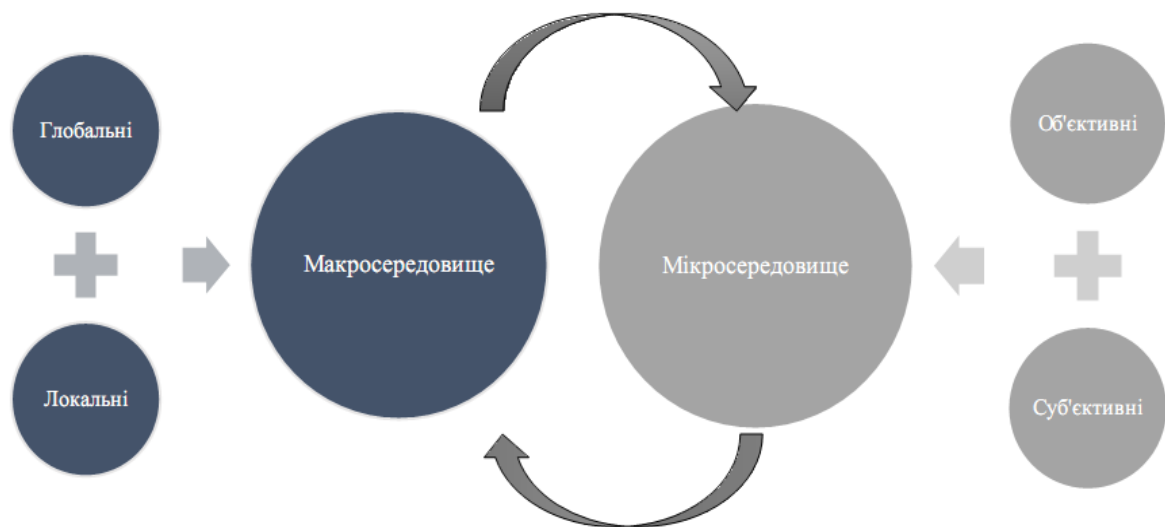


Рис. 1.4. Чинники впливу на формування соціально-психологічного клімату в колективі за рівнями

Джерело: [9]

Так, до факторів макросередовища можуть бути віднесені загальна економічна і соціально-політична ситуація в державі, демографічні тенденції та етнічний склад населення, рівень життя і здоров'я громадян. У свою чергу, фактори мікросередовища містять показники рівня матеріального і морального стану конкретного суб'єкта господарювання [9].

Макросередовище формується під впливом факторів глобального і локального характеру. Глобальні фактори пов'язані із наявністю політичної та економічної стабільності в країні, соціальним захистом і психологічним самопочуттям громадян, справляючи опосередкований вплив на стан соціально-психологічного клімату конкретної компанії. Локальні чинники

визначають специфіку вікового, етнічного, статевого, професійного складу працівників підприємства, існуючу систему розподілу всіх видів ресурсів та функціональну взаємодію [9].

У складі мікросередовища присутні об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивні чинники визначають рівень організаційних, техніко-технологічних та санітарно-гігієнічних умов здійснення трудової діяльності. Суб'єктивні чинники характеризують відносини співпраці між членами трудового колективу, існуючі організаційні зв'язки, розвиненість комунікацій і взаємної допомоги [9].

Вітчизняні дослідники Вертель В.В., Комашня А.О. та Федорчук І.В. у складі факторів впливу на соціально-психологічний клімат у колективі розрізняють загальні та локальні (табл. 1.1) [8].

Таблиця 1.1

**Класифікація факторів впливу на
соціально-психологічний клімат у колективі**

Група факторів	Склад	Перелік
Загальні (універсальні)	Соціально-економічна політика	Правове регулювання, система оподаткування, соціальний захист населення
	Господарський механізм	Націленість на стимулювання результатів праці колективу
	Соціально-культурні чинники	Моральні настанови, норми, цінності і традиції, що домінують у суспільстві
Локальні (специфічні)	Економічні	Рівень оплати праці, нормування трудової діяльності, наявність системи стимулювання
	Організаційно-технічні	Рівень організації праці, ритмічність роботи, технічне забезпечення
	Соціальні	Стиль керівництва, загальний клімат, рівень інформаційного забезпечення
	Психологічні	Особисті якості керівника

Джерело: [8]

Жигайло Н.І. акцентує увагу на важливості стилю керівництва в процесі формування соціально-психологічного клімату загалом та сприяння підвищенню задоволеності працівників своєю роботою (рис. 1.5) [11].

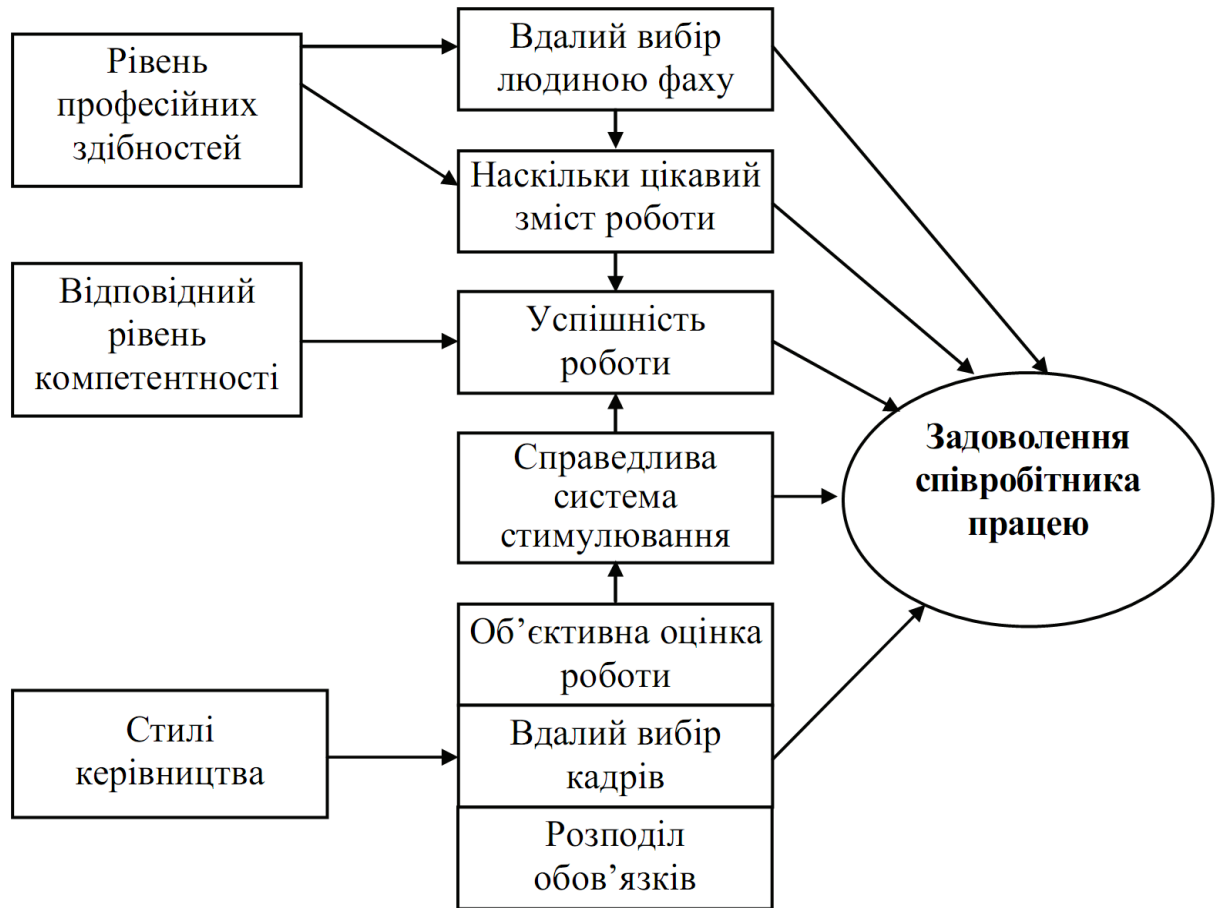


Рис. 1.5. Чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою

Джерело: [11]

Лєскова Л.Ф. наводить наступну класифікацію факторів впливу на формування соціально-психологічного клімату у колективі:

- соціально-психологічна сумісність членів трудового колективу (виявляється у наявності чи відсутності взаємного розуміння, прояву емоцій співчуття, дружніх відносин і доброзичливого ставлення);
- рівень оплати праці персоналу та своєчасна її виплата;
- стиль керівництва, наявність соціальної дистанції між менеджментом та рядовими співробітниками;

- успішність професійної діяльності (професійний розвиток і підвищення кваліфікації, можливості для прояву креативності і творчого підходу в роботі);
- умови праці та забезпеченість усіма необхідними для виконання своїх трудових функцій ресурсами;
- система заохочень і покарань, яка має бути справедливою та неупередженою;
- рівень комунікацій та інформаційне забезпечення (врахування вимог щодо точності, своєчасності та повноти інформації, необхідної для виконання певних трудових функцій, швидкість інформування членів трудового колективу, якість комунікацій);
- особисті обставини (родинні, позаробочі, умови відпочинку та проведення вільного часу) [18].

Зазначимо, що формування соціально-психологічного клімату у колективі забезпечує виконання низки важливих функцій:

- забезпечення належних умов для життєдіяльності конкретного індивіда у рамках певної групи;
- налагодження зворотного зв'язку та інформування щодо стану взаємодії конкретного індивіда із оточенням;
- забезпечення спільної виробничої діяльності, або стимулюючи її (за умови наявності позитивно спрямованого соціально-психологічного клімату), або стримуючи її (при негативному забарвленні соціально-психологічних відносин);
- здійснення впливу на розвиток особистості (посилюючи якості людини щодо дисциплінованості, організованості, відповідальності, комунікативні навички, або ж спонукає прояви агресивного ставлення, недовіри та взаємних підозр);
- формування психічного стану і здоров'я людини (активний і позитивно налаштований психічний стан сприятливо впливає на здоров'я, на протипагу психологічній напрузі, депресії та інших негативним станам) [24].

Управління соціально-психологічним кліматом на рівні підприємства включає виконання наступної низки заходів:

- управління створенням бажаних психологічних складових клімату (ціннісних настанов, установок і норм, традицій і очікувань, домінуючого настрою в колективі);
- раціональний добір, розстановка, періодичне навчання та атестація управлінського складу підприємства;
- формування складу структурних підрозділів, базуючись на психологічній сумісності працівників;
- попередження виникнення конфліктних ситуацій та переведення конфліктів у конструктивне русло [1].

Під час управління соціально-психологічним кліматом застосовують низку відповідних методів (рис. 1.6).

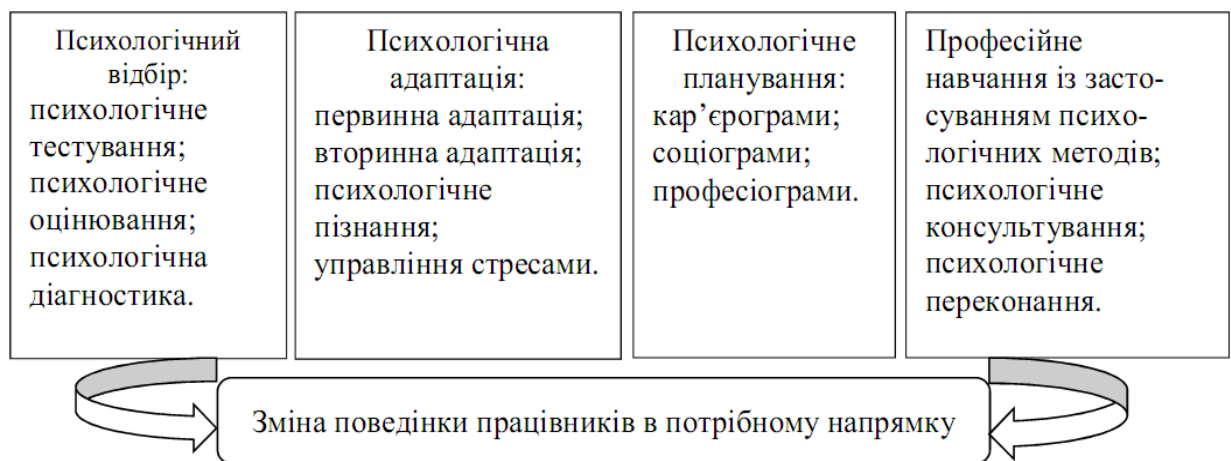


Рис. 1.6. Класифікація соціально-психологічних методів управління на підприємстві

Джерело: [36]

Астахов Д.В. до складу соціальних методів управління трудовим колективом на підприємстві відносить:

- проведення анкетних опитувань задля одержання відомостей про наявні проблеми у трудовому колективі, складні аспекти колективних взаємовідносин і взаємодії між працівниками;

- впровадження соціальних експериментів, що передуватимуть очікуваним трансформаціям у трудовому колективі, наприклад, зміна керівного складу, розміру оплати праці;

- формування планів соціального розвитку трудового колективу задля забезпечення соціальних норм і гарантій для працівників, підвищення якості їх трудового життя [2].

До психологічних методів поліпшення стану відносин у трудовому колективі, на його думку, варто віднести:

- сприяння створенню здорового і позитивно спрямованого соціально-психологічного клімату, ґрунтуючись на додержанні прав і свобод кожного працівника;

- підтримка високого рівня професійної мотивації працівників, застосовуючи, у тому числі, прийоми психологічного переконання та наслідування кращого прикладу;

- впровадження психологічного тестування задля визначення особистих психологічних якостей працівників, професійних здібностей та ступеню згуртованості трудового колективу;

- проведення соціально-психологічних тренінгів та інших заходів, націлених на поліпшення клімату у колективі, розвиток комунікативних навичок, покращення взаємодії між членами колективу, уникнення конфліктних проявів, поліпшення емоційного стану [2].

Важливу роль в процесі формування соціально-психологічного клімату відіграє наявна корпоративна культура у межах підприємства. Вона може бути охарактеризована як «сукупність найбільш важливих положень, норм та цінностей, які застосовуються членами організації та які головним чином визначають певні орієнтири в їх поведінці та діях» [6].

При цьому, поняття корпоративної культури та соціально-психологічного клімату є тісно взаємопов'язаними, проте не тотожними. Так, науковці характеризують соціально-психологічний клімат як складову корпоративної культури; показник поведінки працівника, на який чинить

вплив корпоративна культура; суб'єктивне віддзеркалення наявної корпоративної культури [21].

Під час формування соціально-психологічного клімату слід приділяти увагу ефективному керуванню конфліктами. Найкращим шляхом у даному випадку є недопущення ситуації конфлікту. Однак, у разі настання конфлікту варто ідентифікувати причини, що сприяли його прояву, та впровадити певні заходи щодо попередження подібних ситуацій у наступних періодах. З цією метою можна провести обговорення проблемної ситуації з членами трудового колективу, сприяючи взаємному розумінню та спільному формуванню подальших напрямів дій [12].

З метою формування позитивного соціально-психологічного клімату та партнерських відносин між працівниками важливими аспектами є такі аспекти:

- активна співпраця всіх членів трудового колективу (взаємна підтримка і розуміння, оптимальний підхід до розв'язання конфліктів, що виникають під час спільної трудової діяльності);
- право на власну позицію (кожен член трудового колективу має рівні права на особисту думку і її висловлення, слід розвивати вміння активного слухання та не допускати нав'язування певної точки зору окремими особами інших членам групи);
- індивідуальність і рівність (кожен працівник є унікальною особистістю, однак при цьому має брати до уваги інтереси інших);
- саморозкриття (розвиток відносин довіри, відкритості до спілкування і взаємодії) [17].

Можемо констатувати, що в контексті формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі важливо застосовувати наступні прийоми:

- організація інформаційних потоків (забезпечення своєчасного інформування усіх членів трудового колективу щодо результатів виконання планів, успіхи і досягнення в роботі, очікувані зміни в діяльності підприємства, управлінні і структурі);

- організація самоуправління (спільне вирішення певних питань всіма членами колективу, надання громадських доручень з урахуванням інтересів і схильностей окремих членів групи);

- організація спілкування (наявність повноцінних перерв, спільні культурно-масові та інші заходи) [36].

Ефективна робота у команді є вкрай важливою для побудови сприятливого соціально-психологічного клімату. Такій роботі на рівні підприємства сприятимуть:

- координування діяльності структурних підрозділів та персоналу згідно із загальними цілями і планами підприємства;

- ефективна організація трудової діяльності;

- стимулювання розвитку і професійного зростання;

- належне інформаційне забезпечення процесу ухвалення управлінських рішень;

- формування креативних та ініціативних робочих груп;

- ефективна горизонтальна і вертикальна комунікація, постійний зворотний зв'язок та інформаційна взаємодія;

- оптимальне розв'язання конфліктних ситуацій [17].

Як було відзначено, ефективна комунікативна взаємодія чинить суттєвий вплив на стан соціально-психологічного клімату на підприємстві. У разі наявності ефективних комунікацій в системі «керівник – підлеглий» збільшується ступінь взаємної довіри, знижується кількість конфліктних ситуацій, зростає міра задоволеності персоналом власною працею та відносинами з іншими членами колективу. Тому, наявність розвинених комунікативних якостей керівного складу підприємства спроможна суттєво поліпшити соціально-психологічний клімат, сприяючи тим самим зростанню загальних показників ефективності та результативності функціонування [3]. Не менш важливими є й комунікації на горизонтальному рівні, що сприяють зростанню взаєморозуміння між працівниками та поліпшенню якості їх командної роботи.

1.3. Методичні підходи до оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі підприємства

Розробленню заходів, спрямованих на поліпшення соціально-психологічного клімату у трудовому колективі, має передувати його комплексна оцінка, що дозволить виявити сильні сторони і проблемні моменти, які, у свою чергу, слугуватимуть підставою для прийняття подальших управлінських рішень і запровадження коригувальних дій.

Важливою складовою соціально-психологічного клімату є загальний рівень задоволеності працею, що може бути охарактеризований як «емоційна реакція задоволення або неприємності, що виникає у зв'язку з виконанням конкретних завдань, функцій та ролей, це афективний стан, пов'язаний із задоволенням внутрішніх (наприклад, почуття відповідальності, досягнень тощо) та зовнішніх (наприклад, комфортні умови праці, хороші міжособистісні стосунки, справедлива оплата праці тощо) потреб особи на роботі» [38].

Елементами задоволеності працею виступають:

- вимоги до праці (задоволеність працею виникає у разі виконання певного виду робіт у повному обсязі);
- міра фізичного навантаження (надмірно важка і фізично виснажлива праця викликає незадоволення);
- індивідуальна привабливість праці (цікавий характер роботи і можливості прояву творчого підходу сприяють зростанню задоволеності працею);
- ціль праці (якщо створені умови трудової діяльності забезпечують виконання цілей, рівень задоволеності працею зростає);
- система винагород (справедливий розподіл та своєчасність надання винагород підвищують задоволеність працею);
- колеги (робота у згуртованій команді над спільним досягненням цілей приносить задоволення працею);

- стиль керівництва (має бути спрямований на досягнення цілей, мінімізацію конфліктів та оптимальний розподіл функцій і ролей у команді);
- загальний клімат (комфортне середовище трудової діяльності збільшує міру задоволеності працею) [38].

Сімоненко О.А. до ключових етапів оцінювання стану соціально-психологічного клімату у колективі відносить:

- вивчення вітчизняної та світової практики з питань ідентифікації складових соціально-психологічного клімату;
- формування теоретичної моделі соціально-психологічного клімату на рівні відповідного господарюючого суб'єкта;
- встановлення низки показників і критеріїв оцінки стану соціально-психологічного клімату на підприємстві;
- обрання методичних прийомів для проведення оцінки стану соціально-психологічного клімату;
- складання узагальнюючої характеристики рівня розвитку соціально-психологічного клімату в колективі [29].

Беляєва Н.С. з метою проведення оцінки соціально-психологічного клімату пропонує дотримуватися такої послідовності дій:

- формування переліку осіб, що будуть брати участь в опитуванні;
- заповнення соціометричних карток відібраними учасниками опитування;
- складання таблиці узагальнюючих результатів;
- формування матриці позитивного чи негативного вибору учасниками опитування;
- складання графічної соціограми відносин у досліджуваній групі;
- оцінка загальної міри згуртованості колективу;
- формулювання висновків на основі сукупності отриманих соціометричних показників групи [5].

Хмелевська А.Ю. вважає, що процес діагностики соціально-психологічного клімату включає три основні етапи. На першому з них

здійснюється експертне опитування керівного складу підприємства задля ідентифікації чинників, що впливають на стан соціально-психологічного клімату. На другому етапі здійснюється діагностика стану соціально-психологічного клімату та визначається його тип (сприятливий, нейтральний, несприятливий). На третьому етапі за результатами оцінки розробляються заходи щодо поліпшення та корекції соціально-психологічного клімату у колективі [33].

Загальний рівень задоволеності працівників соціально-психологічним кліматом у колективі може бути визначений з рахуванням низки компонент: вдале обрання фаху, цікавість змісту праці, успішність трудової діяльності, рівень компетентності і професійних якостей особистості, сформованість відносин доброзичливості і взаємної допомоги, забезпечення емоційної стабільності, об'єктивність системи оцінювання результатів трудової діяльності, раціональність системи мотивації до ефективної праці [9].

Також, він може визначатися за допомогою таких показників: психологічна атмосфера, групова мотивація досягнення успіху та соціально-психологічна самооцінка колективу (у т.ч. відповідальність, колективізм, згуртованість, відкритість, організованість, інформованість та стремління зберегти цілісність групи) [14].

Важливе значення в контексті оцінки соціально-психологічного клімату мають показники плинності персоналу і рівня трудової дисципліни. Коефіцієнт плинності кадрів характеризує рух персоналу унаслідок зміни місця роботи, тобто, фактично, віддзеркалює небажання конкретної особи продовжувати трудову діяльність у межах певного підприємства. Рівень трудової дисципліни характеризує дотримання працівником загальноприйнятих правил і норм поведінки, внутрішнього трудового розпорядку, принципів професійної етики [23].

Ліщинська О.А. та Кміть М.І. до індикаторів оцінювання соціально-психологічного клімату відносять: «стосунки з колегами, ставлення до роботи, професійний розвиток, авторитетність керівника, задоволеність

умовами праці, задоволеність робочим графіком та оплатою праці, побоювання втратити робоче місце» [19].

Головченко В.О. під час оцінки соціально-психологічного клімату у вигляді анкетування пропонує враховувати такі показники: рівень задоволеності змістом і характером праці; відносини між керівником і підлеглими; стиль керівництва; наявність конфліктів у відносинах; професійний розвиток персоналу [10].

Круглов К.О. акцентує увагу на практичній доцільності використання методики оцінки соціально-психологічного клімату, запропонованої ученим А. Фідлером, у розрізі таких десяти метрик:

- дружелюбність / ворожість;
- згода / незгода;
- задоволеність / незадоволеність;
- продуктивність / непродуктивність;
- теплота / холодність;
- співпраця / неузгодженість;
- взаємна підтримка / недоброзичливість;
- захопленість / байдужість;
- зацікавленість / нудьга;
- успішність / неуспішність [16].

Фурман А.А., Макарьчук Н.М. в процесі дослідження соціально-психологічного клімату вважають доцільним застосовувати дві складові: психічну (інтелект, розумові здібності, стан нервової системи) та індивідуально-психологічну (цінності, специфіка поведінки, мотиваційні настанови, інтереси, пріоритети тощо) [32].

Вежновець Т.А. з метою діагностики соціально-психологічного клімату пропонує оцінювати вплив позитивно і негативно спрямованих факторів. До факторів позитивного впливу належать: конкурентний рівень оплати праці, належні умови трудової діяльності, цікавість і змістовність роботи, добрі стосунки з колегами, адекватний стиль керівництва, добрі відносини з

керівництвом, почуття стабільності, наявність заохочень, імідж та репутація підприємства. До факторів негативного впливу належать: надмірна плинність кадрів, шкідливі умови праці, незадовільний стиль керівництва, деструктивні стосунки з колегами, високий рівень конфліктності в колективі, відсутність матеріальних і моральних стимулів, можливостей для професійного розвитку працівників [7].

До проблемних аспектів у сфері формування соціально-психологічного клімату, які підлягають оцінці та аналізу на рівні підприємства, варто віднести: наявність прогулів і запізнь, невчасне виконання роботи, висока плинність персоналу, низька якість праці, необґрунтовані перерви в роботі, наявність скарг і претензій від клієнтів [10].

Постоян Т.Г. та Скобла Ю.І. задля діагностики індексу групової оцінки праці використовують наступні індикатори:

- рівень розвитку матеріально-технічної бази підприємства;
- розмір оплати праці;
- рівномірне трудове навантаження;
- належні санітарно-гігієнічні умови праці;
- різноманітність праці;
- рівень організації праці;
- міра впливу керівника на трудовий колектив;
- можливості професійного розвитку [25].

Жигайло Н.І. задля оцінки стану взаємовідносин у групі застосовує сім ключових метрик: відповідальність; колективізм; згуртованість; контактність; відкритість; організованість; інформованість [11].

Марциняк-Дорош О.М. і Букатов С.В. до складових соціально-психологічного клімату, що підлягають оцінюванню, відносять: емоційну, когнітивну та поведінкову [22].

Заслуговують на увагу також підходи щодо оцінки ступеню загальної довіри працівників до підприємства (може здійснюватися за такими показниками: довіра, послідовність, результативність, турбота) [16]; рівня

розвитку і спрямованості міжособистісних відносин і комунікацій (за такими типами, як «авторитарний, егоїстичний, агресивний, підозрілий, підпорядкований, залежний, дружелюбний, альтруїстичний») та мотиваційних орієнтацій під час здійснення комунікації («на прийняття партнера, на адекватність сприйняття та розуміння партнера, на досягнення компромісу») [31].

Ідентифікацію впливу стилю керівництва на стан соціально-психологічного клімату можливо провести за такими параметрами: «підготовленість до діяльності, спрямованість, організованість, активність, згуртованість, інтегративність, референтність» [25].

Таким чином, соціально-психологічний клімат тісно взаємопов'язаний із організаційною культурою, стилем керівництва, залежить від застосування відповідних методів соціально-психологічного впливу на людські ресурси. Поліпшенню соціально-психологічного клімату у сучасних умовах, на наше переконання, сприятимуть: розвиток відносин довіри, поваги і толерантності, наявність власного позитивного прикладу у поведінці керівників та лідерів колективу, розвиток ефективної командної роботи, сприяння формуванню відчуття власної фізичної й психологічної безпеки співробітників, запровадження системи безперервного професійного й особистісного розвитку людських ресурсів організації, підвищення рівня лояльності і надійності персоналу.

Важливе значення має запровадження дієвої і раціональної системи мотивації і стимулювання людських ресурсів, включаючи низку матеріальних і моральних стимулів. Стимулюючий вплив відповідних заходів посилюватиметься у разі наявності справедливої системи визначення трудового внеску кожного члена колективу, наприклад, із використанням ключових показників ефективності (Key Performance Indicators, KPI), цілей та ключових результатів (Objective and Key Results, OKR).

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТОВ «ПРАЙМТЕХ»

2.1. Дослідження динаміки і структури показників господарської діяльності ТОВ «Праймтех»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Праймтех» розпочало свою господарську діяльність у 2016 році у місті Кропивницький. Основним видом його діяльності є будівництво доріг і автострад, а також підприємство займається оптовою торгівлею сільськогосподарськими машинами й устаткуванням, наданням в оренду сільськогосподарських машин і устаткування, іншими видами роздрібною торгівлі в неспеціалізованих магазинах.

Користуючись даними, наведеними у річній фінансовій звітності підприємства (Додатки А, Б, В, Г, Д), проведемо аналіз структури балансу, відобразивши результати у табл. 2.1. Як бачимо, у складі активів підприємства суттєво переважали оборотні активи, оскільки їх питома вага становила 96,91% у 2018 р., 98,14% у 2019 р., 93,23% у 2020 р., 93,87% у 2021 р. та 91,12% у 2022 р. Однак, впродовж періоду їх частка у складі активів балансу підприємства поступово знижувалася.

Відповідно, частка необоротних активів хоч і була порівняно невисокою, однак мала тенденцію до поступового зростання від 3,09% у 2018 р. до 8,88% у 2022 р. Загалом, необоротні активи ТОВ «Праймтех» склалися виключно із основних засобів.

У структурі оборотних активів досліджуваного суб'єкта господарювання впродовж періоду домінували запаси. Їх питома вага становила у 2018 р. 93,03% від обсягу оборотних активів та 90,16% від загального обсягу активів. За даними 2022 р. їх питома вага дорівнювала 94,30% від обсягу оборотних активів та 85,93% від підсумку активів.

Таблиця 2.1

**Структура активів балансу ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 років, тис. грн**

Стаття активу	2018	2019	2020	2021	2022
I. Необоротні активи					
Основні засоби:	6,50	7,80	66,00	49,50	36,10
% до розділу I	100%	100%	100%	100%	100%
% до суми активів	3,09%	1,86%	6,77%	6,13%	8,88%
первісна вартість	8,50	10,40	77,90	81,00	81,00
знос	2,40	2,60	11,90	31,50	44,90
Інші необоротні активи	x	x	x	x	x
Усього за розділом I	6,50	7,80	66,00	49,50	36,10
% до суми активів	3,09%	1,86%	6,77%	6,13%	8,88%
II. Оборотні активи					
Запаси	189,60	313,70	856,40	708,00	349,20
% до розділу II	93,03%	76,34%	94,25%	93,40%	94,30%
% до суми активів	90,16%	74,92%	87,87%	87,68%	85,93%
Поточна дебіторська заборгованість	4,20	6,70	47,50	12,40	20,80
% до розділу II	2,06%	1,63%	5,23%	1,64%	5,62%
% до суми активів	2,00%	1,60%	4,87%	1,54%	5,12%
Гроші та їх еквіваленти	8,8	89,3	2,9	37,6	0,3
% до розділу II	4,32%	21,73%	0,32%	4,96%	0,08%
% до суми активів	4,18%	21,33%	0,30%	4,66%	0,07%
Інші оборотні активи	1,2	1,2	1,2	x	x
% до розділу II	0,59%	0,29%	0,13%	x	x
% до суми активів	0,57%	0,29%	0,12%	x	x
Усього за розділом II	203,8	410,9	908,6	758	370,3
% до суми активів	96,91%	98,14%	93,23%	93,87%	91,12%
Баланс	210,3	418,7	974,6	807,5	406,4

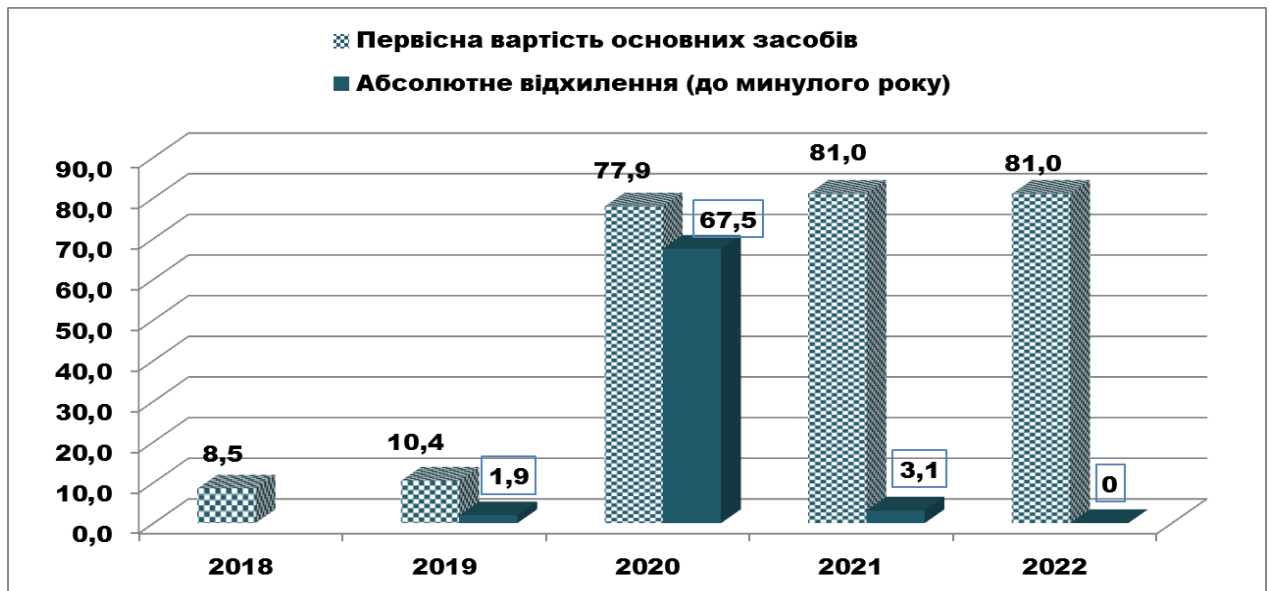
Джерело: складено автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Питома вага поточної дебіторської заборгованості була порівняно меншою і становила від складу оборотних активів підприємства: 2,06% у 2018 р., 1,63% у 2019 р., 5,23% у 2020 р., 1,64% у 2021 р. та зросла до 5,62% у 2022 р.

Частка грошей та їх еквівалентів на підприємстві доволі суттєво змінювалася з часом. Наприклад, у 2018 р. вона складала 4,32% від обсягу

оборотних активів балансу, у наступному році стрімко зросла до 21,73%. У 2020 р. вона суттєво знизилася до 0,32%, у 2021 р. знов зросла до 4,96%, а в 2022 р. складала лише 0,08%.

Аналізуючи зазначені показники в динаміці, зазначимо, що первісна вартість основних засобів ТОВ «Праймтех» становила 8,5 тис. грн у 2018 р., у 2019 р. вона зросла на 1,9 тис. грн і склала 10,4 тис. грн, у 2020 р. збільшилася на 67,5 тис. грн і становила 77,9 тис. грн. За даними 2021 р. вона збільшилася на 3,1 тис. грн і впродовж 2021-2022 рр. була незмінною і дорівнювала 81,0 тис. грн (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Первісна вартість основних засобів
ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Залишкова вартість основних засобів досліджуваного підприємства становила 6,5 тис. грн у 2018 р., у 2019 р. зросла на 1,3 тис. грн і склала 7,8 тис. грн, а в 2020 р. збільшилася на 58,2 тис. грн і становила 66,0 тис. грн. Однак, у 2021 р. мало місце її зменшення на 16,5 тис. грн, унаслідок якого її значення склало 49,5 тис. грн, а в 2022 р. вона зменшилася ще на 13,4 тис. грн і дорівнювала 36,1 тис. грн. Динаміку зміни залишкової вартості основних засобів наведено на рис. 2.2.

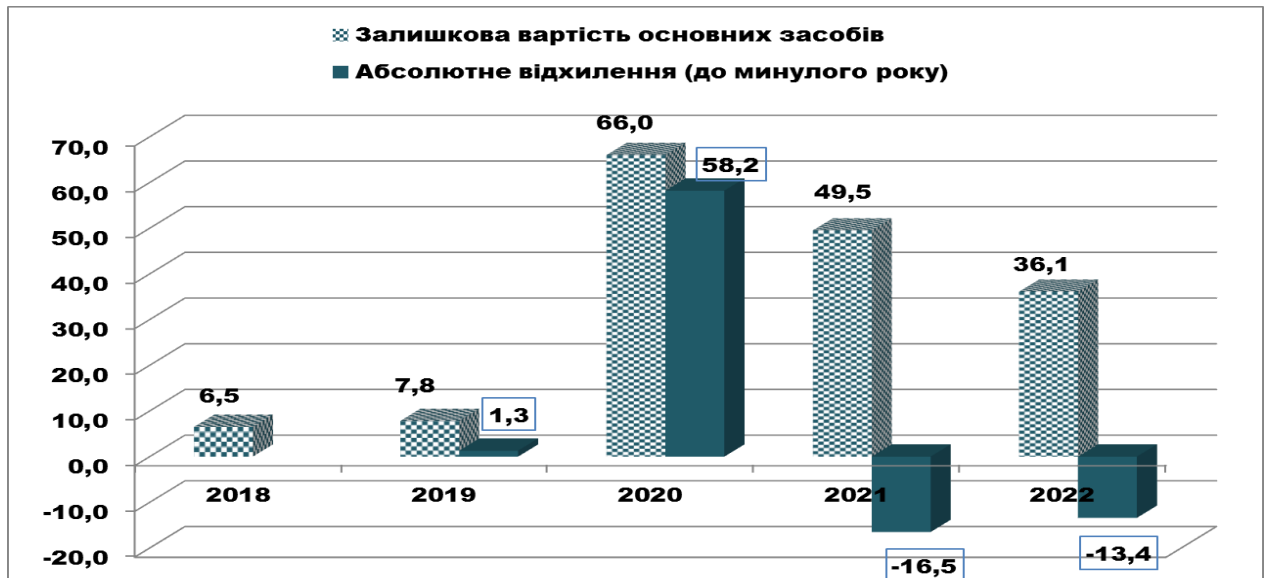


Рис. 2.2. Залишкова вартість основних засобів

ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Розмір зносу основних засобів підприємства зростає упродовж періоду, що відображено на рис. 2.3.

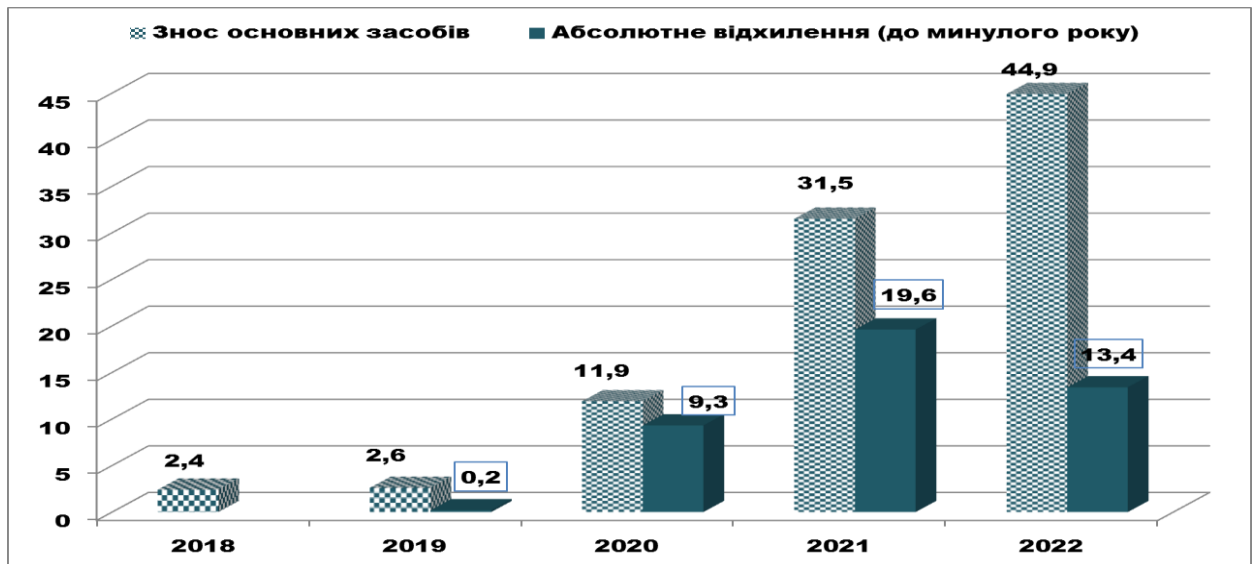


Рис. 2.3. Знос основних засобів ТОВ «Праймтех»

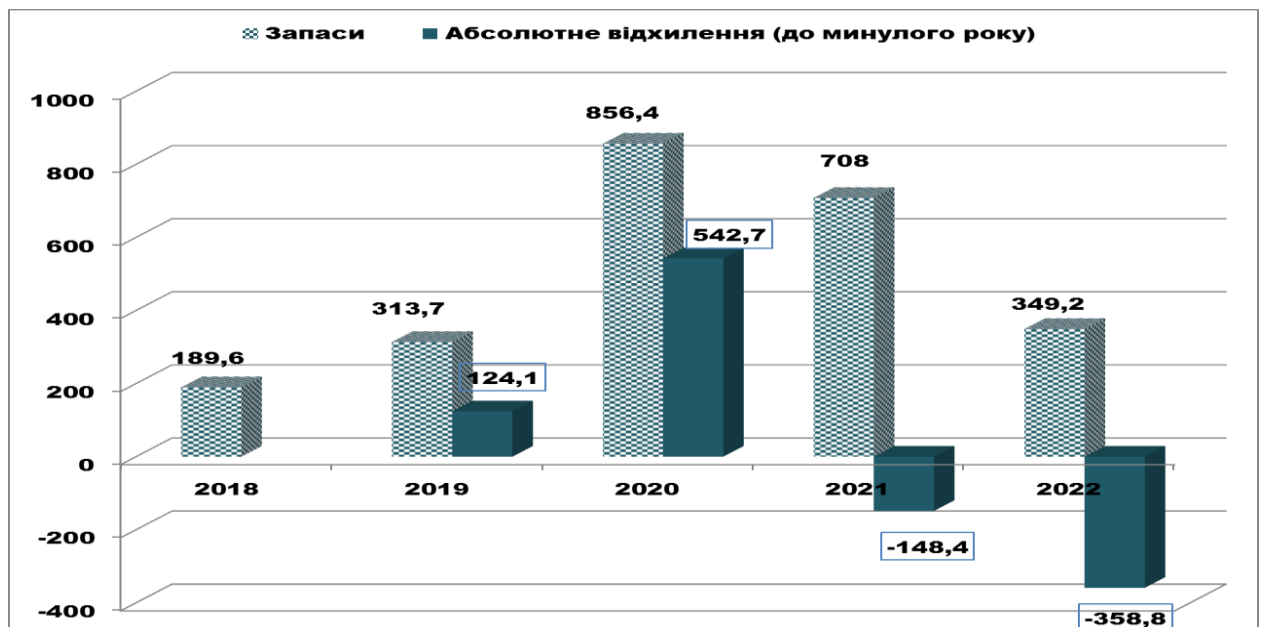
за період 2018-2022 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Так, у 2018 р. він дорівнював 2,4 тис. грн, у 2019 р. зріс на 0,2 тис. грн і склав 2,6 тис. грн, у 2020 р. збільшився на 9,3 тис. грн і дорівнював 11,9 тис.

грн, у 2020 р. зріс на 19,6 тис. грн і склав 31,5 тис. грн, а в 2022 р. збільшився на 13,4 тис. грн і становив 44,9 тис. грн.

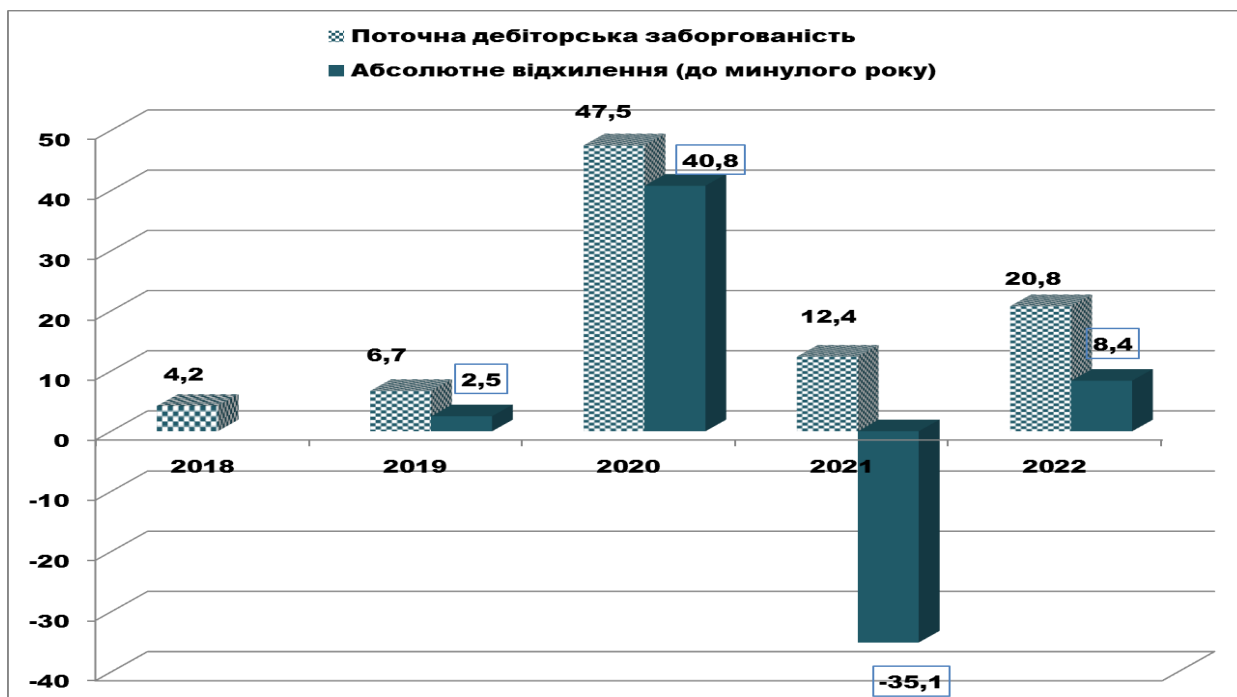
Стосовно вартості запасів ТОВ «Праймтех» відзначимо, що у 2018 р. вони склали 189,6 тис. грн, у 2019 р. зросли на 124,1 тис. грн і склали 313,7 тис. грн, а в 2020 р. збільшилися на 542,7 тис. грн і дорівнювали 856,4 тис. грн. У наступні два роки розмір запасів підприємства знижувався порівняно із даними 2021 р. Наприклад, у 2021 р. вони зменшилися на 148,4 тис. грн і склали 708,0 тис. грн, а в 2022 р. знизилися ще на 358,8 тис. грн і становили 349,2 тис. грн (рис. 2.4).



**Рис. 2.4. Обсяг запасів ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

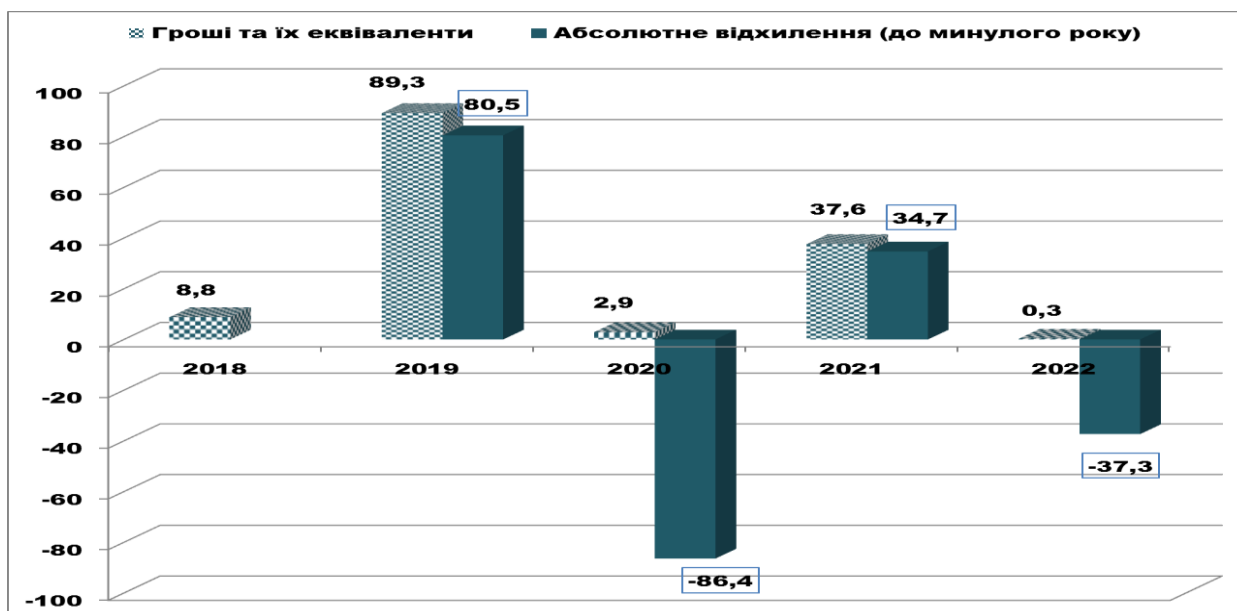
Поточна дебіторська заборгованість підприємства становила 4,2 тис. грн за даними 2018 р., у 2019 р. вона зросла на 2,5 тис. грн і склала 6,7 тис. грн, а в 2020 р. збільшилася на 40,8 тис. грн і досягла максимального за період значення в обсязі 47,5 тис. грн. У 2021 р. даний показник знизився на 35,1 тис. грн у порівнянні із 2020 р. і дорівнював 12,4 тис. грн, а в 2022 р. знов зафіксовано його зростання на 8,4 тис. грн, унаслідок якого його значення складало 20,8 тис. грн (рис. 2.5).



**Рис. 2.5. Поточна дебіторська заборгованість ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Динаміку зміни обсягу грошових коштів досліджуваного підприємства наведено на рис. 2.6.

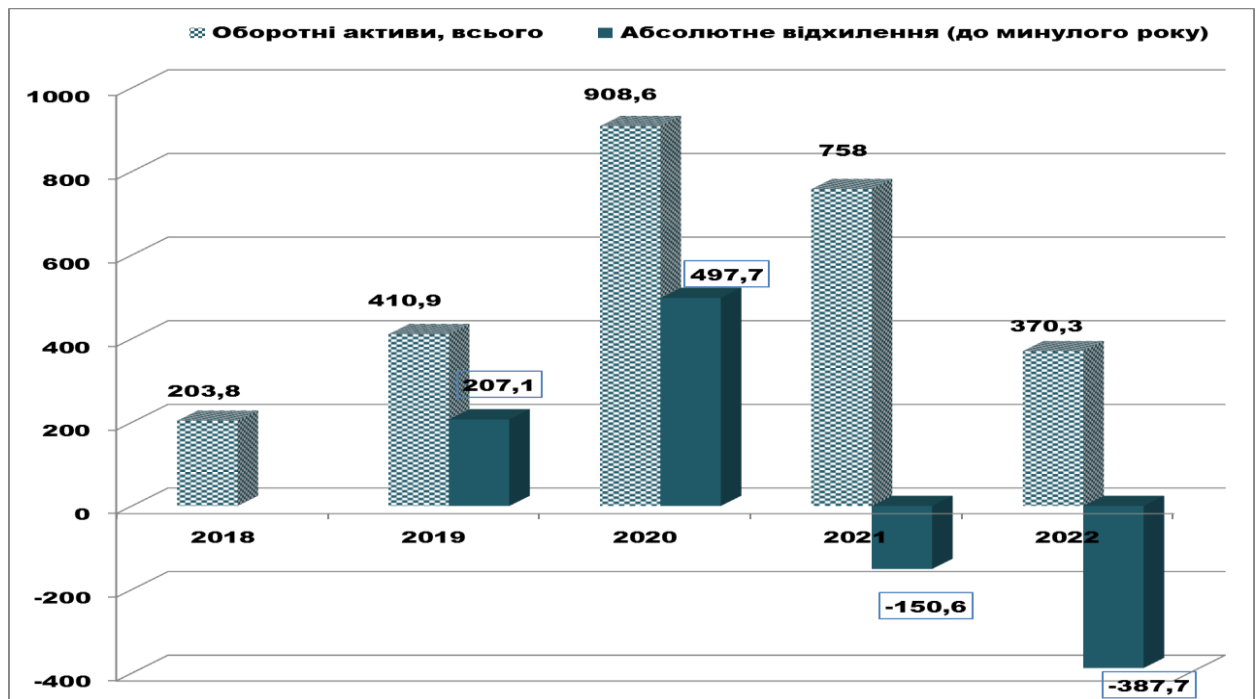


**Рис. 2.6. Обсяг грошей та їх еквівалентів ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Як бачимо, за даними 2018 р. обсяг грошових коштів ТОВ «Праймтех» був відносно невисоким і складав 8,8 тис. грн, у 2019 р. він збільшився на 80,5 тис. грн і був максимальним за період – 89,3 тис. грн. Після цього у 2020 р. мало зменшення цього показника на 86,4 тис. грн, а його значення дорівнювало 2,9 тис. грн. У 2021 р. знов зафіксовано зростання обсягу грошових коштів на 34,7 тис. грн й було одержано значення 37,6 тис. грн. За даними 2022 р. відбулося зменшення на 37,3 тис. грн порівняно з минулим роком, а обсяг грошових коштів підприємства склав лише 0,3 тис. грн.

Як результат вище перелічених змін, сумарний обсяг оборотних активів підприємства характеризувався наступною динамікою (рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Оборотні активи ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Отже, за даними 2018 р. обсяг оборотних активів був мінімальним за період і складав 203,8 тис. грн. У 2019 р. він збільшився на 207,1 тис. грн і становив 410,9 тис. грн, а в 2020 р. зріс ще на 497,7 тис. грн, досягнувши максимального за період значення 908,6 тис. грн. Надалі, у 2021 р. його зменшення склало 150,6 тис. грн, а значення дорівнювало 758,0 тис. грн, і за

даними 2022 р. він також знизився ще на 387,7 тис. грн, тому сума оборотних активів станом на кінець досліджуваного періоду складала 370,3 тис. грн.

Проведемо аналіз структури пасивів балансу ТОВ «Праймтех», занісши відповідні дані та результати розрахунків до табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Структура пасивів балансу ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 років, тис. грн**

Стаття пасиву	2018	2019	2020	2021	2022
I. Власний капітал					
Капітал	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
<i>% до розділу I</i>	0,94%	0,56%	0,17%	0,20%	0,45%
<i>% до суми пасивів</i>	0,71%	0,36%	0,15%	0,19%	0,37%
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	157,30	265,70	900,80	753,60	334,20
<i>% до розділу I</i>	99,06%	99,44%	99,83%	99,80%	99,55%
<i>% до суми пасивів</i>	74,80%	63,46%	92,43%	93,33%	82,23%
Неоплачений капітал	x	x	x	x	x
Усього за розділом I	158,80	267,20	902,30	755,10	335,70
<i>% до суми пасивів</i>	75,51%	63,82%	92,58%	93,51%	82,60%
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення					
Усього за розділом II	x	x	x	x	x
III. Поточні зобов'язання					
Короткострокові кредити банків	x	x	x	x	x
Поточна кредиторська заборгованість за:					
товари, роботи, послуги	36,40	73,60	44,10	27,50	5,10
<i>% до розділу III</i>	70,68%	48,58%	61,00%	52,48%	7,21%
<i>% до суми пасивів</i>	17,31%	17,58%	4,52%	3,41%	1,25%
розрахунками з бюджетом	12,10	72,30	8,10	18,30	21,10
<i>% до розділу III</i>	23,50%	47,72%	11,20%	34,92%	29,84%
<i>% до суми пасивів</i>	5,75%	17,27%	0,83%	2,27%	5,19%
розрахунками зі страхування	0	0	0	0	0
розрахунками з оплати праці	0	0	10,50	0	0
Інші поточні зобов'язання	3	5,60	9,60	6,60	44,50
<i>% до розділу III</i>	5,83%	3,70%	13,28%	12,60%	62,94%
<i>% до суми пасивів</i>	1,43%	1,34%	0,99%	0,82%	10,95%
Усього за розділом III	51,50	151,50	72,30	52,40	70,70
<i>% до суми пасивів</i>	24,49%	36,18%	7,42%	6,49%	17,40%
Баланс	210,30	418,70	974,60	807,50	406,40

Джерело: складено автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

За даними табл. 2.2 можемо зробити висновок, що у структурі пасивів балансу підприємства за весь період домінував власний капітал. Його питома вага складала 75,51% від сумарного обсягу пасивів балансу у 2018 р., 63,82% у 2019 р., 92,58% у 2020 р., 93,51% у 2021 р. та 82,60% у 2022 р. Також варто відмітити, що його частка у складі пасивів балансу зросла у 2022 р. порівняно із 2018 р.

У складі самого власного капіталу переважав нерозподілений прибуток, частка якого у структурі власного капіталу становила 99,06% у 2018 р., 99,44% у 2019 р., 99,83% у 2020 р., 99,80% у 2021 р. та 99,55% у 2022 р. При цьому, обсяг вкладеного капіталу був незначним і не змінювався у часі впродовж всього періоду.

Відповідно, поточні зобов'язання підприємства складали 24,49% від обсягу пасивів балансу у 2018 р., 36,18% у 2019 р. (максимум за період), 7,42% у 2020 р., 6,49% у 2021 р. (мінімум за період) та 17,40% у 2022 р.

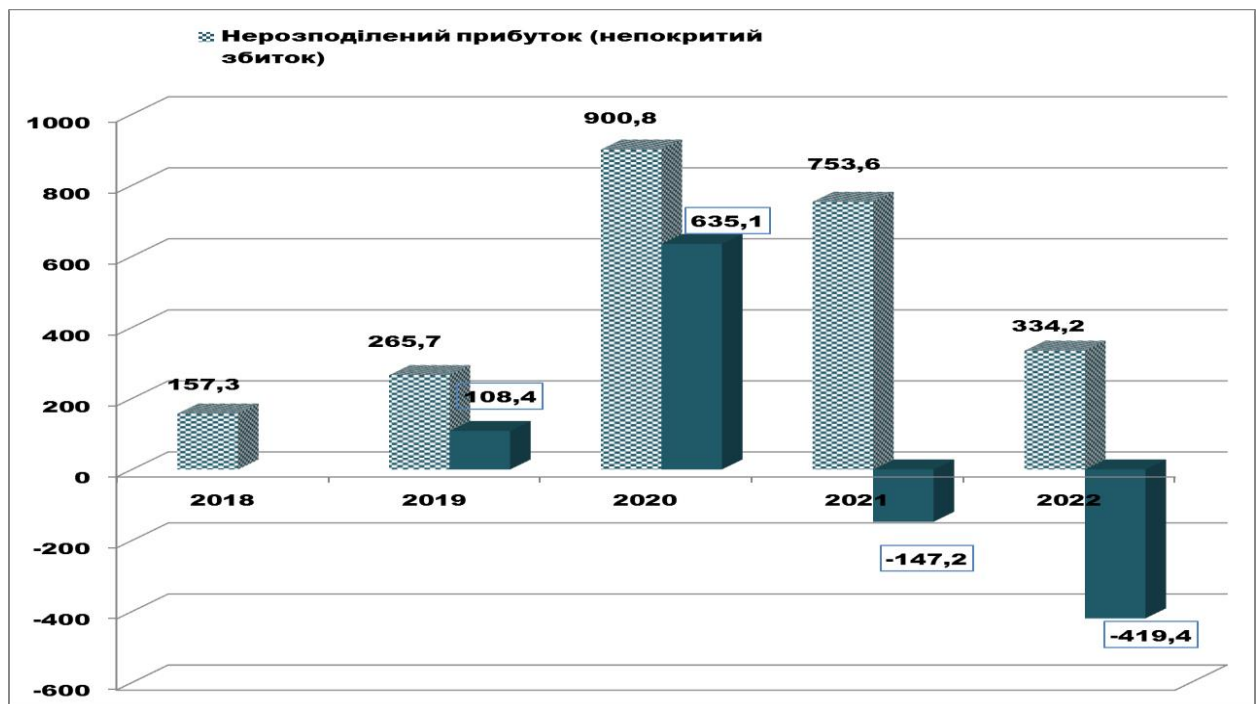
Поточні зобов'язання підприємства формувалися із поточної кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги та за розрахунками з бюджетом, а також інших поточних зобов'язань. Питома вага кожної із зазначених статей пасиву балансу суттєво коливалася в часі.

Так, частка поточної кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги підприємства у 2018 р. складала 17,31% від загального обсягу пасивів балансу та у 2019 р. 17,58%. Надалі її частка суттєво знизилася до 4,52% у 2020 р., 3,41% у 2021 р. та лише 1,25% у 2022 р.

Питома вага поточної кредиторської заборгованості за розрахунками з бюджетом становила 5,75% від розміру пасивів балансу підприємства у 2018 р., 17,27% у 2019 р. (максимум за період), 0,83% у 2020 р., 2,27% у 2021 р. (мінімум за період) та 5,19% у 2022 р.

Частка інших поточних зобов'язань була невисокою впродовж 2018-2021 рр. і складала 1,43% від розміру пасивів балансу у 2018 р., 1,34% у 2019 р., 0,99% у 2020 р. та 0,82% у 2021 р. Однак, у останньому 2022 р. вона значно збільшилася до 10,95%.

Проаналізуємо зміну абсолютних значень даних статей пасиву балансу підприємства у динаміці більш детально. Так, обсяг нерозподіленого прибутку підприємства складав 157,3 тис. грн у 2018 р., надалі у 2019 р. зріс на 108,4 тис. грн і дорівнював 265,7 тис. грн, у 2020 р. збільшився на 635,1 тис. грн і складав 900,8 тис. грн. Проте, у 2021 р. даний показник зменшився на 147,2 тис. грн і дорівнював 753,6 тис. грн, а в 2022 р. знизився ще на 419,4 тис. грн і склав 334,2 тис. грн (рис. 2.8).



**Рис. 2.8. Нерозподілений прибуток ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги дорівнювала 36,4 тис. грн у 2018 р., а в 2019 р. зросла на 37,2 тис. грн і досягнула свого максимального за період значення 73,6 тис. грн. У наступні три роки зафіксовано зниження даного показника на 29,5 тис. грн у 2020 р. (значення склало 44,1 тис. грн), на 16,6 у 2021 р. (значення дорівнювало 27,5 тис. грн) та ще на 22,4 тис. грн у 2022 р., унаслідок чого її значення становило лише 5,1 тис. грн. Отже, мінімальне за період значення мало місце у 2022 р. (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Стосовно поточної дебіторської заборгованості за розрахунками з бюджетом, то її обсяг становив 12,1 тис. грн у 2018 р., після чого зріс у 2019 р. на 60,2 тис. грн і досяг найвищого значення 72,3 тис. грн (рис. 2.10).

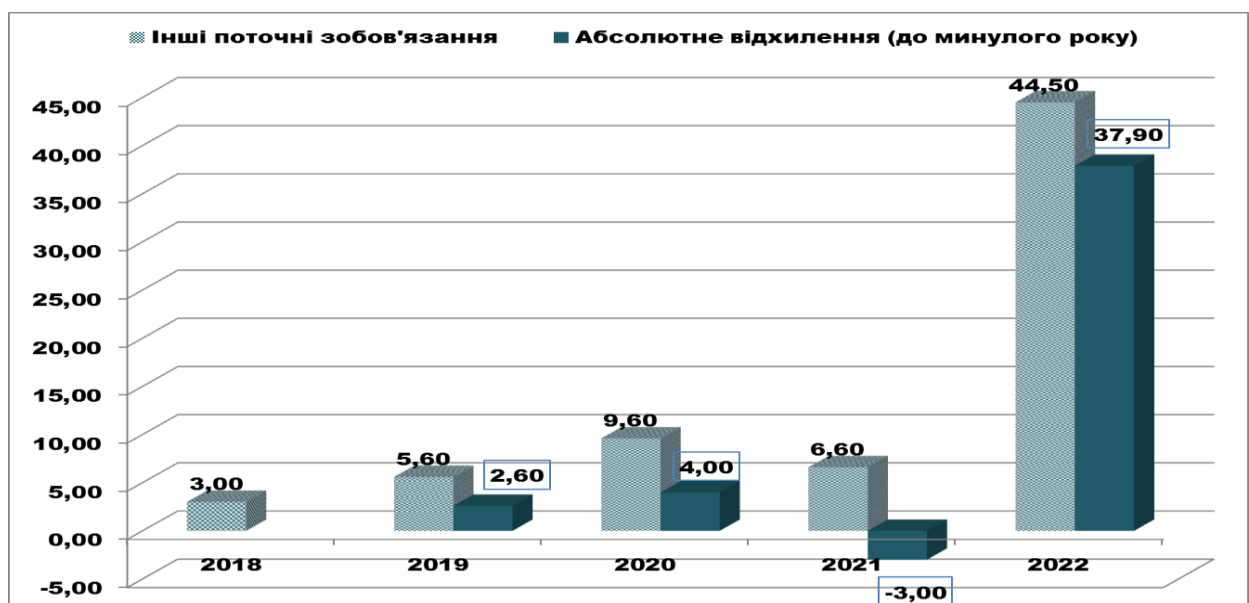


Рис. 2.10. Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Натомість, у 2020 р. значення цього показника зменшилося на 64,2 тис. грн і дорівнювало 8,1 тис. грн, у 2021 р. її обсяг зріс на 10,2 тис. грн і становив 18,3 тис. грн, а в 2022 р. збільшився ще на 2,8 тис. грн і становив 21,1 тис. грн.

Показник інших поточних зобов'язань підприємства змінювався наступним чином: у 2018 р. він становив 3,0 тис. грн, потім зріс на 2,6 тис. грн у 2019 р. і склав 5,6 тис. грн, а в 2020 р. збільшився ще на 4,0 тис. грн і дорівнював 9,6 тис. грн. У 2021 р. мало місце його зниження на 3,0 тис. грн, тому значення складало 6,6 тис. грн. Однак, у 2022 р. зафіксовано його суттєве зростання на 37,9 тис. грн, внаслідок чого було одержано кількісне значення 44,5 тис. грн (рис. 2.11).



**Рис. 2.11. Інші поточні зобов'язання ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Як результат, сумарний обсяг поточних зобов'язань досліджуваного суб'єкта господарювання становив: 51,5 тис. грн у 2018 р., у 2019 р. він зріс на 100,0 тис. грн і досягнув максимального за період значення 151,5 тис. грн. У наступні два роки значення даного показника знижувалося – на 79,2 тис. грн у 2020 р. (було отримано обсяг 72,3 тис. грн) та на 19,9 тис. грн у 2021 р.

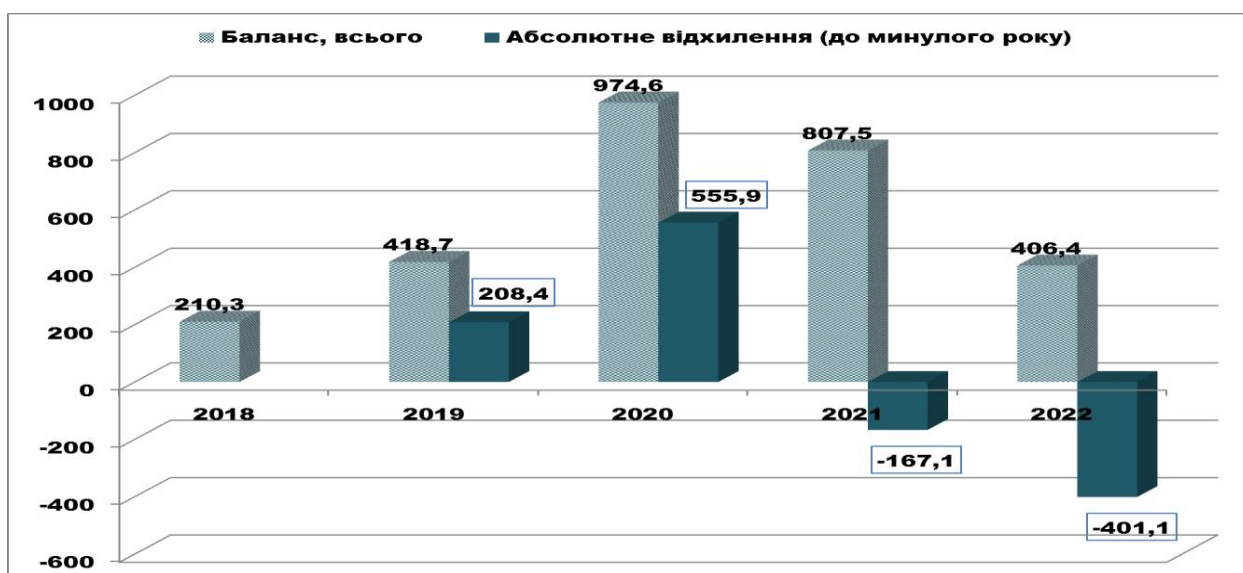
(обсяг склав 52,4 тис. грн). У 2022 р. зафіксовано зростання загальної суми поточних зобов'язань на 18,3 тис. грн, унаслідок чого було одержано значення 70,7 тис. грн (рис. 2.12).



**Рис. 2.12. Сумарні поточні зобов'язання ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Динаміка сумарного обсягу балансу наведена на рис. 2.13.



**Рис. 2.13. Сумарний обсяг балансу ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Можемо відзначити, що сума валюти балансу підприємства складала 210,3 тис. грн у 2018 р., після чого зросла на 208,4 тис. грн і становила 418,7 тис. грн у 2019 р., а в 2020 р. збільшилася ще на 555,9 тис. грн і досягнула максимального за період значення 974,6 тис. грн. В останні два роки загальний розмір балансу знижувався. Так, у 2021 р. він зменшився на 167,1 тис. грн і склав 807,5 тис. грн, а в 2022 р. знизився ще на 401,1 тис. грн і дорівнював 406,4 тис. грн.

2.2. Аналіз фінансово-економічного стану підприємства

Проведемо аналіз динаміки і структури фінансових результатів функціонування підприємства, відобразивши відповідні дані у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Структура фінансових результатів ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 років, тис. грн

Стаття звіту	2018	2019	2020	2021	2022
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	955,40	1459,50	2576,20	594,30	1012,90
<i>% до суми доходів</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
Інші операційні доходи	х	х	х	х	х
Інші доходи	х	х	х	х	х
Разом доходи	955,40	1459,50	2576,20	594,30	1012,90
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	698,50	1061,60	1261,60	176,10	665,70
<i>% до суми витрат</i>	<i>80,77%</i>	<i>93,49%</i>	<i>75,30%</i>	<i>30,71%</i>	<i>66,69%</i>
Інші операційні витрати	х	х	х	х	х
Інші витрати	166,30	73,90	413,80	397,40	332,50
<i>% до суми витрат</i>	<i>19,23%</i>	<i>6,51%</i>	<i>24,70%</i>	<i>69,29%</i>	<i>33,31%</i>
Разом витрати	864,80	1135,50	1675,40	573,50	998,20
Фінансовий результат до оподаткування	90,60	324,00	900,80	20,80	14,70
Податок на прибуток	16,30	58,30	162,10	3,70	2,60
Чистий прибуток (збиток)	74,30	265,70	738,70	17,10	12,10

Джерело: складено автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Стосовно структури сукупних доходів підприємства відзначимо, що вони склалися виключно з виручки від реалізації продукції. Структура витрат даного суб'єкта господарювання містила собівартість реалізованої продукції та інші витрати.

Питома вага собівартості реалізованої продукції у загальних витратах коливалася наступним чином: вона складала 80,77% у 2018 р., надалі зросла до 93,49% у 2019 р., після чого знижувалася до 75,30% у 2020 р. та лише 30,71% у 2021 р., а в 2022 р. знов зросла до 66,69%.

Частка інших витрат підприємства у сукупних витратах становила 19,23% у 2018 р., 6,51% у 2019 р. (мінімум за період), 24,70% у 2020 р., 69,29% у 2021 р. (максимум за період) та 33,31% у 2022 р.

Проаналізуємо динаміку зміни доходів і витрат підприємства в абсолютному вимірі більш детально. Обсяг чистого доходу від реалізації продукції підприємства відображено на рис. 2.14.

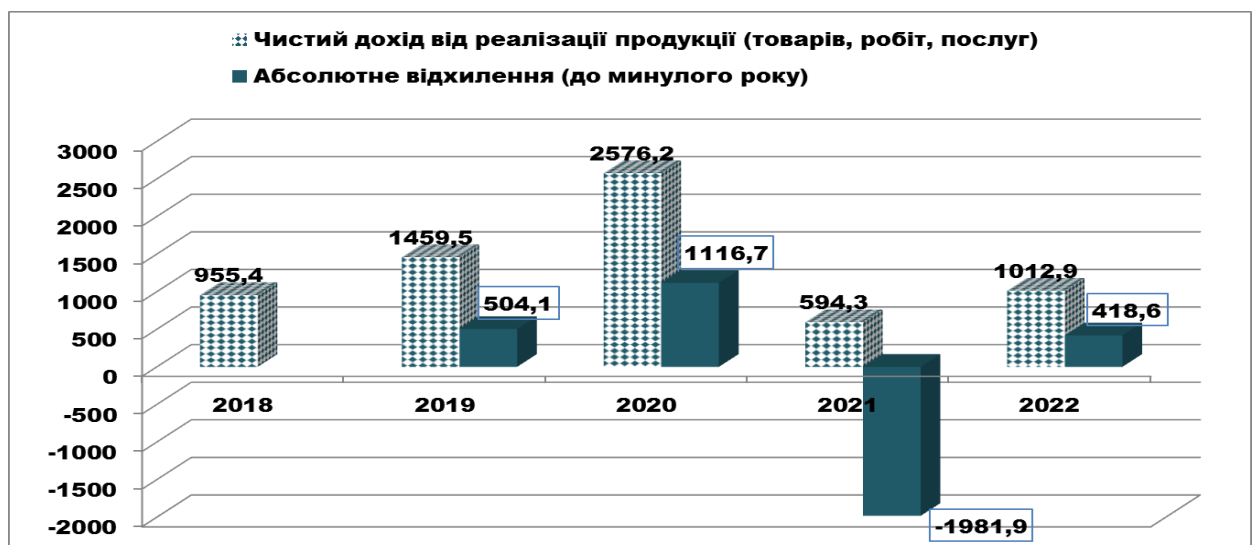


Рис. 2.14. Чистий дохід від реалізації продукції ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Відзначимо, що у 2018 р. його значення складало 955,4 тис. грн, у 2019 р. чистий дохід збільшився на 504,1 тис. грн і дорівнював 1459,5 тис. грн, а в 2020 р. він зріс ще на 1116,7 тис. грн і досягнув максимального за

період значення 2576,2 тис. грн. Однак, у 2021 р. мало місце значне зменшення даного показника на 1981,9 тис. грн, у результаті чого зафіксовано його мінімальне за період значення в обсязі 594,3 тис. грн. У 2022 р. чистий дохід підприємства збільшився на 418,6 тис. грн і становив 1012,9 тис. грн.

Динаміку зміни собівартості реалізованої продукції досліджуваного суб'єкта господарювання проілюстровано за допомогою рис. 2.15.

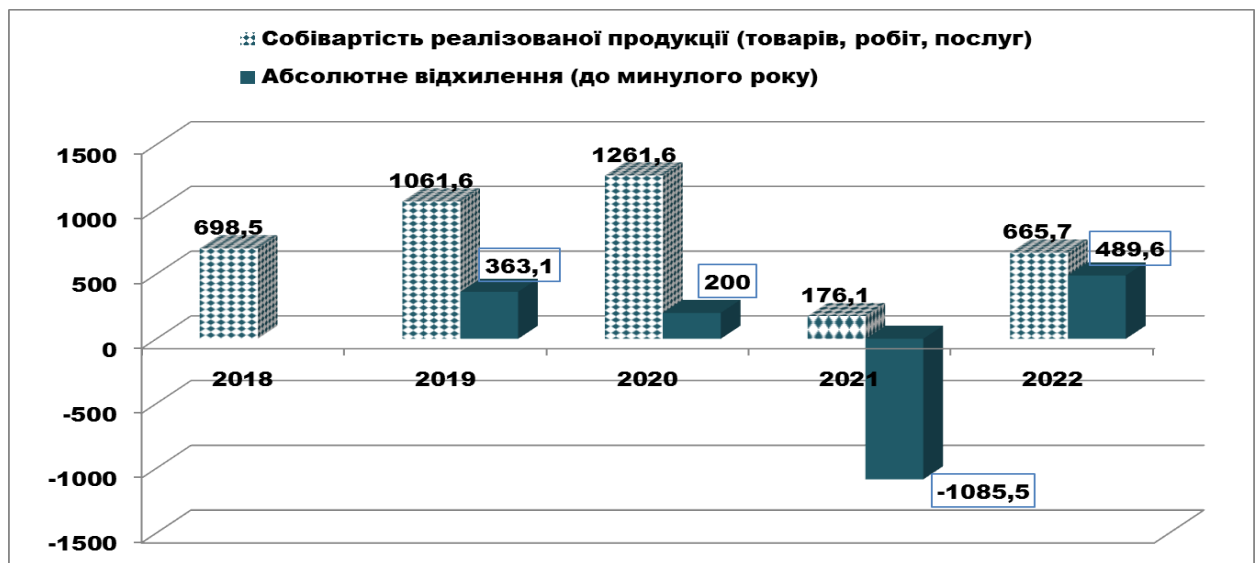


Рис. 2.15. Собівартість реалізованої продукції ТОВ «Праймтех»

за період 2018-2022 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Як бачимо, за даними 2018 р. собівартість реалізованої продукції підприємства складала 698,5 тис. грн, у 2019 р. мало місце її зростання на 363,1 тис. грн та одержано значення 1061,6 тис. грн. У 2020 р. даний показник збільшився ще на 200,0 тис. грн і становив 1261,6 тис. грн, що є максимумом за аналізований період. У 2021 р. він суттєво знизився на 1085,5 тис. грн і дорівнював лише 176,1 тис. грн, а в 2022 р. зафіксовано зростання на 489,6 тис. грн та одержано значення 665,7 тис. грн.

Інші витрати ТОВ «Праймтех» у 2018-2022 рр. наведені на рис. 2.16. Можемо зауважити, що у 2018 р. вони склали 166,3 тис. грн, у 2019 р. зменшилися на 92,4 тис. грн і становили 73,9 тис. грн (мінімум за

аналізований період), у 2020 р. мало місце їх збільшення на 339,9 тис. грн та було одержано значення 413,8 тис. грн. У наступні два роки інші витрати підприємства знизилися на 16,4 тис. грн (у 2021 р.) і дорівнювали 397,4 тис. грн, а в 2022 р. вони зменшилися ще на 64,9 тис. грн і склали 332,5 тис. грн.



**Рис. 2.16. Інші витрати ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Фінансовий результат до оподаткування підприємства відображено на рис. 2.17.

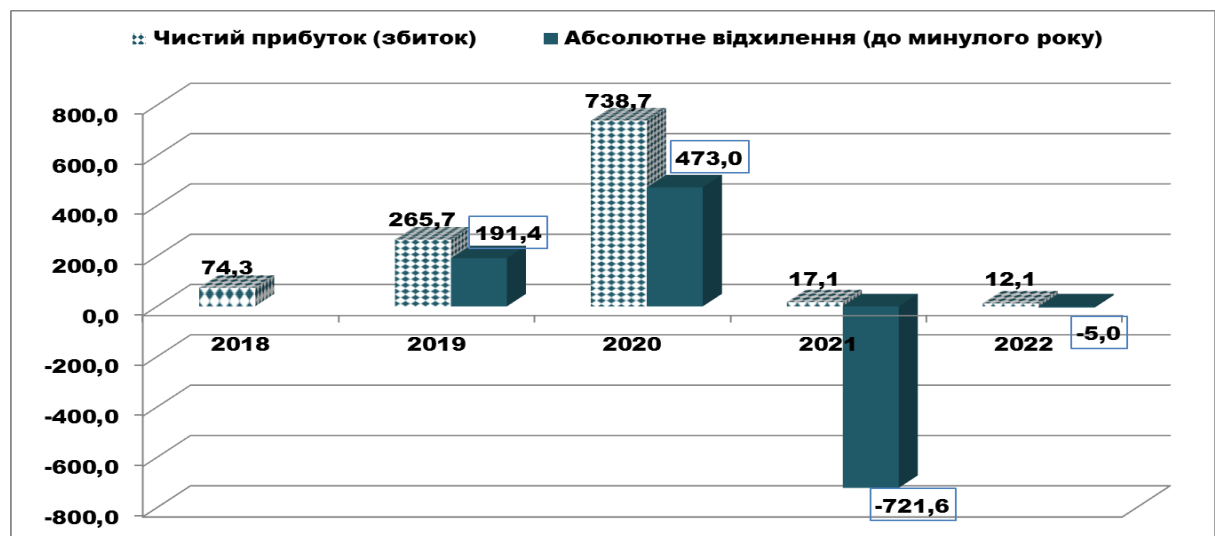


**Рис. 2.17. Фінансовий результат до оподаткування
ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Отже, фінансовий результат до оподаткування ТОВ «Праймтех» становив 90,6 тис. грн у 2018 р., у 2019 р. він зріс на 233,4 тис. грн і дорівнював 324,0 тис. грн, а в 2020 р. збільшився ще на 576,8 тис. грн і склав 900,8 тис. грн (максимум за період). У 2021 р. значення цього показника зменшилося на 880,0 тис. грн і склало 20,8 тис. грн, а в 2022 р. знизилося ще на 6,1 тис. грн і дорівнювало 14,7 тис. грн (мінімум за період).

Чистий прибуток досліджуваного суб'єкта господарювання за 2018-2022 рр. проілюстровано за допомогою рис. 2.18.



**Рис. 2.18. Чистий прибуток ТОВ «Праймтех»
за період 2018-2022 рр., тис. грн**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Отже, розмір чистого прибутку підприємства складав 74,3 тис. грн у 2018 р., у 2019 р. він зріс на 191,4 тис. грн і становив 265,7 тис. грн та в 2020 р. збільшився ще на 473,0 тис. грн, досягнувши найвищого за період значення в обсязі 738,7 тис. грн. У 2021 р. даний показник знизився на 721,6 тис. грн порівняно з минулим роком і склав 17,1 тис. грн, а в 2022 р. зменшився ще на 5,0 тис. грн, внаслідок чого дорівнював лише 12,1 тис. грн (мінімальне значення).

Проведемо аналіз основних коефіцієнтів, що характеризують фінансово-економічний стан підприємства.

Розраховані значення показників ділової активності даного підприємства відображено на рис. 2.19.



**Рис. 2.19. Показники ділової активності
ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

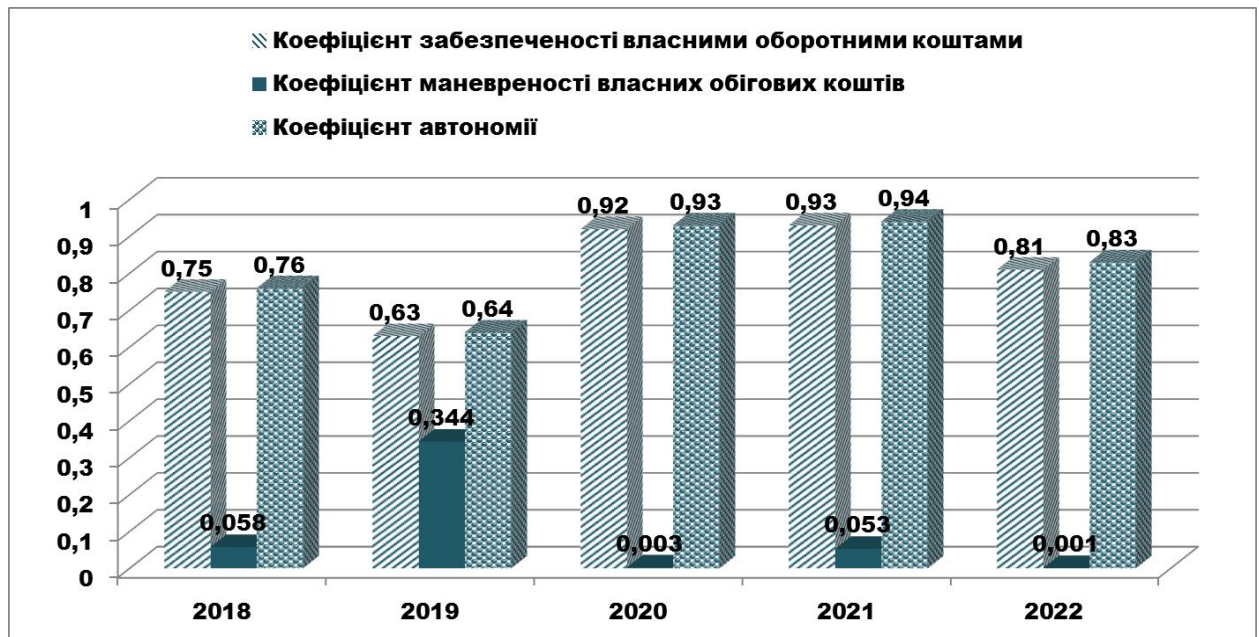
Таким чином, коефіцієнт оборотності активів підприємства відзначався такими розрахунковими значеннями: він складав 4,54 у 2018 р., надалі знизився до 3,49 у 2019 р., 2,64 у 2020 р. та 0,74 у 2021 р. (мінімум за період). У 2022 р. значення цього коефіцієнту зросло до 2,49.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості становив 227,5 у 2018 р., 217,8 у 2019 р., після чого знизився до 54,24 у 2020 р. та 47,93 у 2021 р. (мінімум за період), а в 2022 р. дорівнював 48,7. Загалом, значення цього показника є достатньо високими.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості характеризувався такими даними: він дорівнював 18,55 у 2018 р., надалі знизився до 9,63 у 2019 р. (мінімум за період), після чого досягнув максимального за період значення у 2020 р. (35,63). У наступні два роки його значення були відносно нижчими і складала 11,34 у 2021 р. та 14,33 у 2022 р.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу становив 6,02 у 2018 р. (максимум за період), 5,46 у 2019 р., 2,86 у 2020 р., 0,79 у 2021 р. (мінімум за період) та 3,02 у 2022 р.

Наступну групу показників представляють коефіцієнти фінансової стійкості підприємства. Результати їх розрахунку відобразимо за допомогою рис. 2.20.



**Рис. 2.20. Показники фінансової стійкості
ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр.**

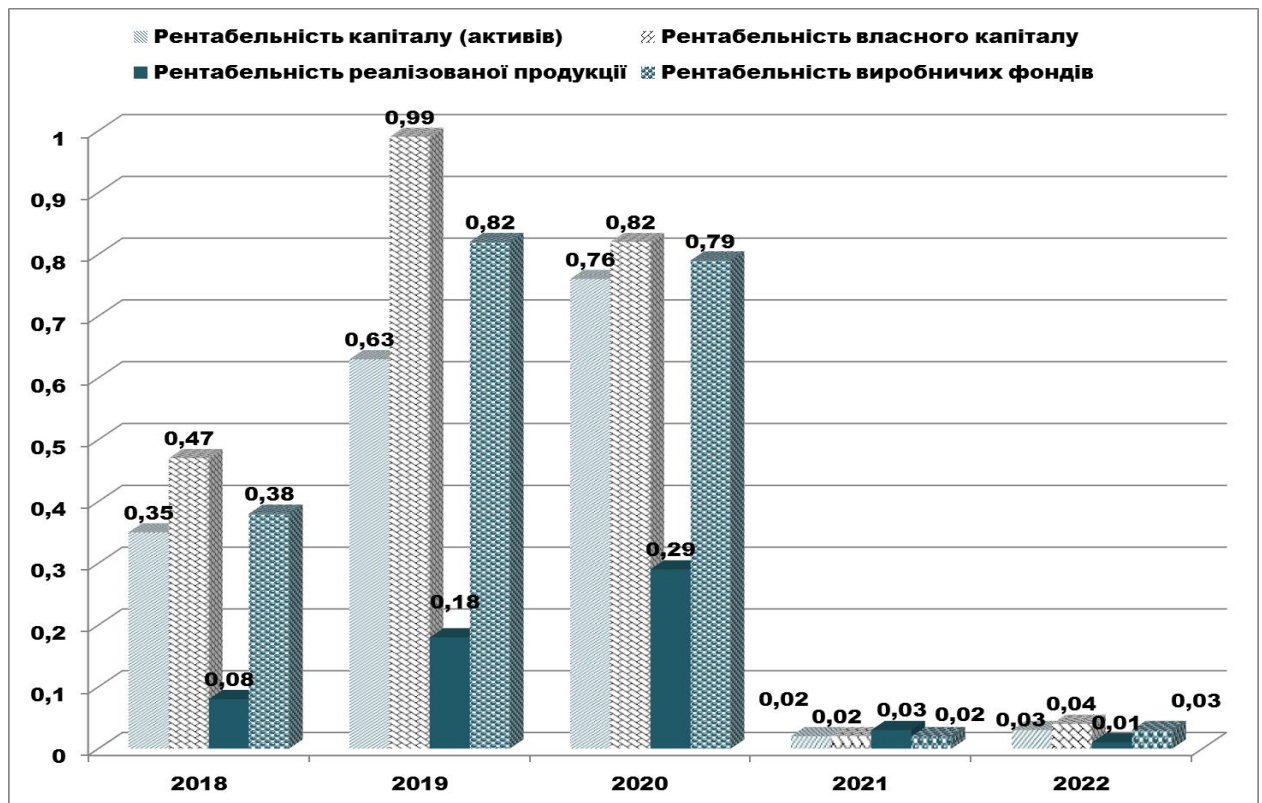
Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Отже, значення коефіцієнту забезпеченості власними оборотними коштами дорівнювали: 0,75 у 2018 р., після чого даний показник знизився до 0,63 у 2019 р., а надалі зріс до 0,92 у 2020 р. та 0,93 у 2021 р. Значення цього коефіцієнту у 2022 р. (0,81) було вищим порівняно з 2018 р., проте дещо меншим за значення попереднього 2021 р.

Коефіцієнт маневреності власних обігових коштів відзначався наступними кількісними даними: у 2018 р. він складав 0,058, у 2019 р. збільшився до 0,344 (максимум за період), у 2020 р. зменшився до 0,003, у 2021 р. становив 0,053, а в 2022 р. був мінімальним за аналізований період і складав лише 0,001.

Коефіцієнт фінансової автономії досліджуваного підприємства дорівнював: 0,76 у 2018 р., 0,64 у 2019 р. (мінімум), 0,93 у 2020 р., 0,94 у 2021 р. (максимум) та 0,83 у 2022 р.

Розраховані значення показників рентабельності ТОВ «Праймтех» відображено на рис. 2.21.



**Рис. 2.21. Показники рентабельності
ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

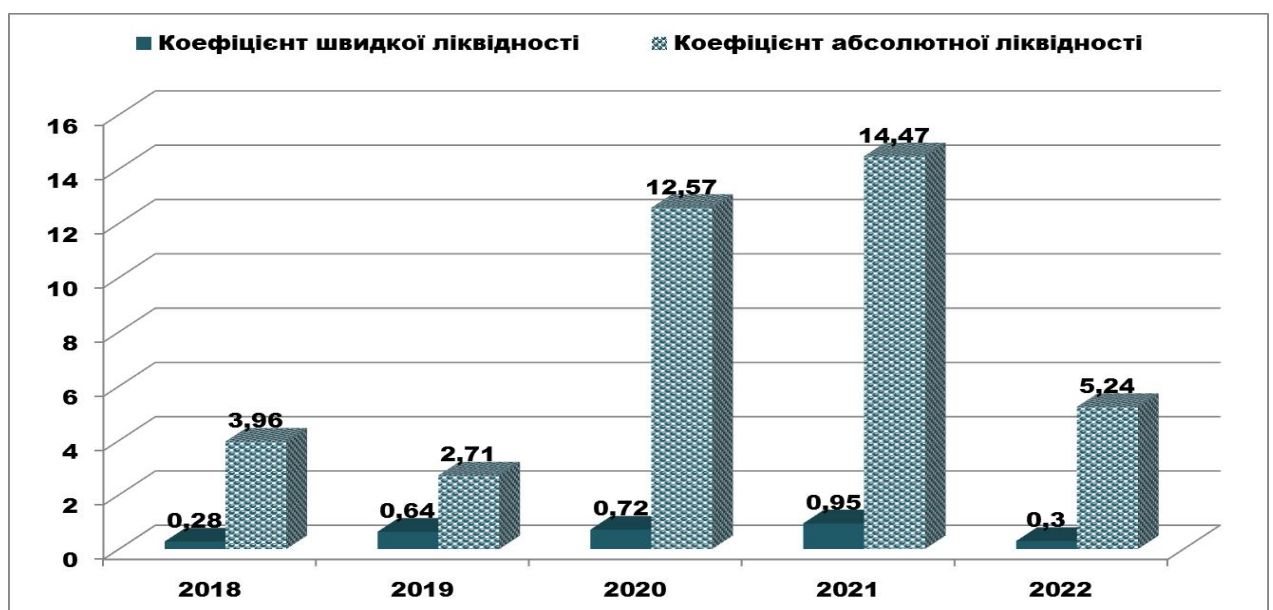
Рентабельність активів підприємства характеризувалася такими значеннями: у 2018 р. вона складала 0,35, у 2019 р. зросла до 0,63 та у 2020 р. до 0,76 (максимум за період), а в 2021 р. зменшилася до 0,02 (мінімум за період) та в 2022 р. становила 0,03.

Рентабельність власного капіталу ТОВ «Праймтех» відзначалася схожою динамікою: у 2018 р. вона дорівнювала 0,47, у 2019 р. збільшилася до 0,99 (максимальне значення), у 2020 р. складала 0,82, у 2021 р. становила 0,02 (мінімальне значення) та в 2022 р. складала 0,04.

Рентабельність реалізованої продукції становила: 0,08 у 2018 р., 0,18 у 2019 р., 0,29 у 2020 р. (максимум), 0,03 у 2021 р. та 0,01 за даними 2022 р. (мінімум).

Рентабельність виробничих фондів відзначалася такими значеннями за аналізований період: складала 0,38 у 2018 р., 0,82 у 2019 р. (максимум), 0,79 у 2020 р., 0,02 у 2021 р. (мінімум) та 0,03 у 2022 р.

Розраховані значення показників ліквідності підприємства наведено на рис. 2.22.



**Рис. 2.22. Показники ліквідності
ТОВ «Праймтех» за період 2018-2022 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними Додатків А, Б, В, Г, Д

Коефіцієнт швидкої ліквідності складав: 0,28 у 2018 р. (мінімум), 0,64 у 2019 р., 0,72 у 2020 р., 0,95 у 2021 р. та 0,30 у 2022 р.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності характеризувався наступними розрахунковими даними: складав 3,96 у 2018 р., 2,71 у 2019 р. (мінімум), 12,57 у 2020 р., 14,47 у 2021 р. (максимум) та 5,24 у 2022 р.

Таким чином, можемо відзначити значне зниження усіх показників рентабельності підприємства в останні роки, однак, при цьому мало місце підвищення його фінансової стійкості.

2.3. Оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі ТОВ «Праймтех»

Оцінювання соціально-психологічного клімату у колективі досліджуваного підприємства проведемо за декількома параметрами. Загальну оцінку рівня задоволеності працівників соціально-психологічним кліматом здійснюємо у розрізі індикаторів, що представлені на рис. 2.23.

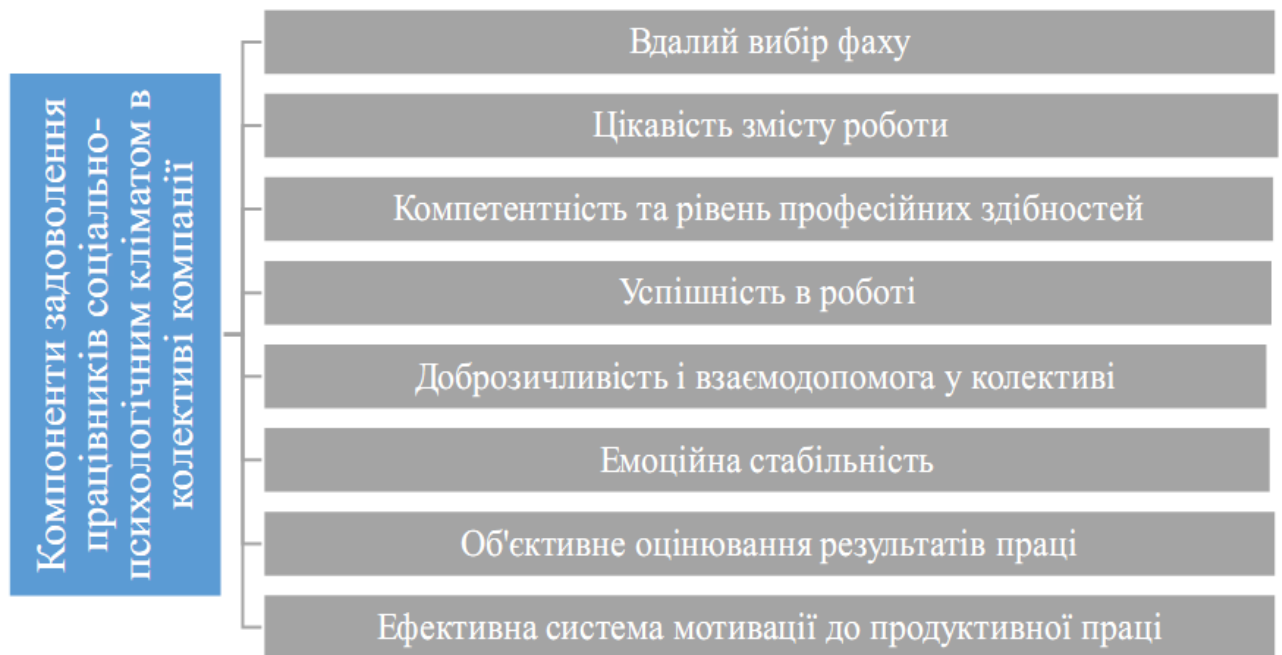


Рис. 2.23. Компоненти задоволеності працівників соціально-психологічним кліматом

Джерело: [9]

Задля проведення такої оцінки було здійснено анкетне опитування персоналу підприємства, у межах якого кожному респонденту було запропоновано визначити стан особистої задоволеності конкретною складовою соціально-психологічного клімату за 10-ти бальною шкалою, де оцінка «1» означала найнижчий рівень задоволеності, оцінка «10», відповідно, максимальний рівень задоволеності.

Узагальнивши отримані результати анкетування, було отримано наступні усереднені значення показників, що наведені на рис. 2.24.



Рис. 2.24. Результати оцінки рівня задоволення працівників соціально-психологічним кліматом (1-10 балів)

Джерело: розраховано автором із використанням [9]

Як бачимо, найвищий рівень задоволеності з-поміж працівників мав місце стосовно такого компаратора, як «Добротичливість і взаємодопомога у колективі», оскільки середня оцінка за цією складовою становила 8,5 балів. На другому місці у процесі оцінювання опинився такий компаратор, як «Компетентність та рівень професійних здібностей», так як його оцінка склала 8,1 балів.

Вищим за середній є рівень задоволеності працівників такими компараторами, як «Вдалих вибір фаху» (узагальнена оцінка дорівнювала 7,6 балів) та «Успішність в роботі» (оцінка респондентів склала 7,4 балів).

Достатньо посередньою є оцінка працівниками рівня задоволеності такими компараторами, як «Цікавість змісту роботи» (6,3 балів) та «Об'єктивне оцінювання результатів праці» (6,1 балів).

І зрештою, найнижчим виявився рівень задоволеності персоналу наступними компараторами: «Емоційна стабільність» (5,8 балів) та «Ефективна система мотивації до продуктивної праці» (5,7 балів).

На наступному етапі проведемо оцінку рівня розвитку соціально-психологічного клімату у колективі підприємства у розрізі відповідних критеріїв. Методика оцінки є аналогічною до попередньої, оскільки була реалізована також за допомогою проведення анкетного опитування працівників підприємства.

Узагальнені результати оцінки представлено за допомогою табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Результати оцінки критеріїв соціально-психологічного
клімату у колективі підприємства (1-10 балів)**

№	Складові соціально-психологічного клімату	Оцінка
Критерій №1 «Професійна обізнаність щодо діяльності» Когнітивно-гностичний компонент		
1	Обізнаність щодо процесів діяльності	9,2
2	Професійна компетентність	8,6
3	Усвідомлення цілей спільної діяльності	8,4
	Загальний рівень за критерієм №1	8,7
Критерій №2 «Усвідомлена мотивація діяльності» Мотиваційно-ціннісний компонент		
4	Мотивація професійної діяльності	5,8
5	Прагнення до вдосконалення	7,0
6	Корпоративна культура	7,2
	Загальний рівень за критерієм №2	6,7
Критерій №3 «Оціночне ставлення до взаємодії» Емоційно-оціночний компонент		
7	Задоволеність членством у колективі	8,2
8	Ставлення до трудової діяльності	7,6
9	Самооцінка працівників	8,0
10	Згуртованість колективу	7,8
	Загальний рівень за критерієм №3	7,9
Критерій №4 «Професійна конкурентоспроможність» Поведінково-діяльнісний компонент		
11	Професійна самореалізація	6,8
12	Адаптивність в умовах змін	6,2
13	Комунікативна компетентність	7,8
14	Конфліктологічна компетентність	7,4
	Загальний рівень за критерієм №4	7,1
	Загальний рівень розвитку соціально-психологічного клімату	7,6

Джерело: розраховано автором із використанням [28]

Таким чином, за цією методикою загальна оцінка рівня розвитку соціально-психологічного клімату у колективі склала 7,6 бали. При цьому, найвища оцінка з боку респондентів була отримана за критерієм №1 «Професійна обізнаність щодо діяльності», яка склала 8,7 балів. За критерієм №3 «Оціночне ставлення до взаємодії» було отримано значення 7,9 балів, а за критерієм №4 «Професійна конкурентоспроможність» – 7,1 балів. Найнижча оцінка була одержана за критерієм №2 «Усвідомлена мотивація діяльності», яка дорівнювала 6,7 балів.

Також було проведено оцінку групової взаємодії у колективі підприємства за 10-ма показниками, результати якої проілюстровано за допомогою рис. 2.25.

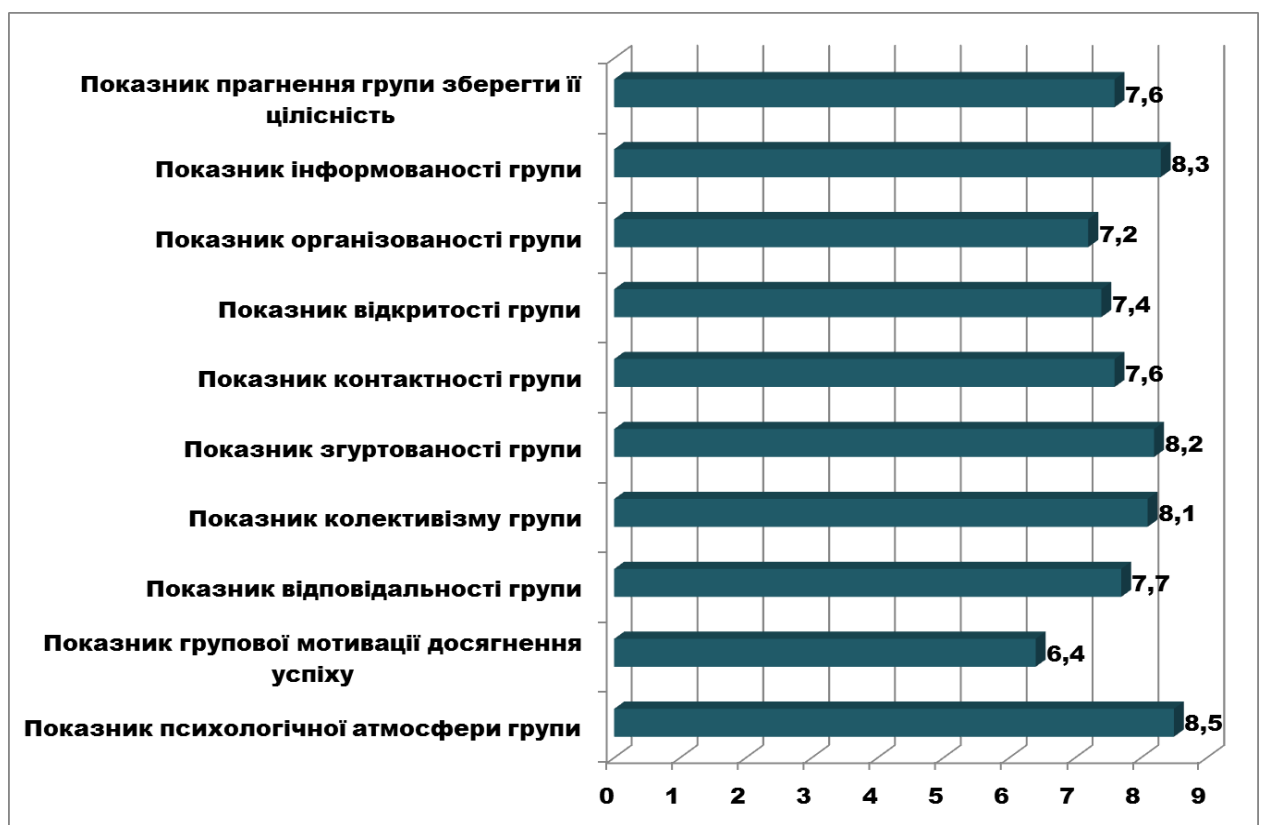


Рис. 2.25. Результати оцінки рівня групової взаємодії у колективі підприємства (1-10 балів)

Джерело: розраховано автором із використанням [14]

Як бачимо, доволі високі оцінки було одержано за такими показниками групової взаємодії, як стан психологічної атмосфери групи (середнє значення

склало 8,5 балів), рівень інформованості групи (оцінка дорівнювала 8,3 балів), рівень згуртованості групи (8,2 балів), рівень колективізму групи (8,1 балів).

Дещо нижчий рівень оцінки респондентами отримали такі показники, як відповідальності групи (у середньому 7,7 балів), контактності групи та прагнення групи зберегти її цілісність (по 7,6 балів), рівень відкритості групи (7,4 балів).

Найнижчий рівень оцінки було зафіксовано за такими показниками, як організованості групи (в середньому 7,2 балів) та рівень групової мотивації досягнення успіху (6,4 балів).

Таким чином, до сильних сторін соціально-психологічного клімату досліджуваного підприємства можна віднести загальну задоволеність відносинами з колегами, достатню згуртованість і поінформованість трудового колективу. Найбільш значущою слабкою стороною є недостатньо ефективна система мотивації досягнень у професійній сфері.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПОЛІПШЕННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ ТОВ «ПРАЙМТЕХ»

3.1. Концептуальні засади оптимізації соціально-психологічного клімату на підприємстві у сучасних умовах

Оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі на досліджуваному підприємстві сприятиме:

- забезпечення узгодженості думок та сприйняття членами колективу загальних норм, встановлених на підприємстві в цілому;
- формування передумов, які б надали змогу підвищити ціннісні орієнтації працівників;
- створення та розвиток відчуття впевненості членів колективу у своїх сильних сторонах;
- встановлення та підтримка принципів рівності, справедливого надання винагород, формування довірливої атмосфери, що сприятиме злагодженій взаємодії між усіма членами колективу, вільному висловленню своїх думок, обміну кращим досвідом і професійними знаннями;
- гнучкість процедур контролю, надання можливостей автономії під час вирішення робочих задач [2];
- раціональний добір персоналу, що включає не лише кваліфікаційну, але й психологічну оцінку його якостей;
- створення безконфліктних та доброзичливих відносин як у межах трудового колективу, так і з зовнішнім оточенням;
- забезпечення соціальної інтеграції трудового колективу та представників адміністрації;
- використання креативних підходів і методів організації управлінської діяльності;
- впровадження соціально-психологічних методів управління;

- застосування гнучких і нестандартних прийомів розв’язання конфліктів та недопущення їх у майбутньому [34];
- забезпечення можливостей для професійного розвитку;
- посилення рівня мотивації працівників.

Ключові напрями оптимізації соціально-психологічного клімату на підприємстві відображено на рис. 3.1.

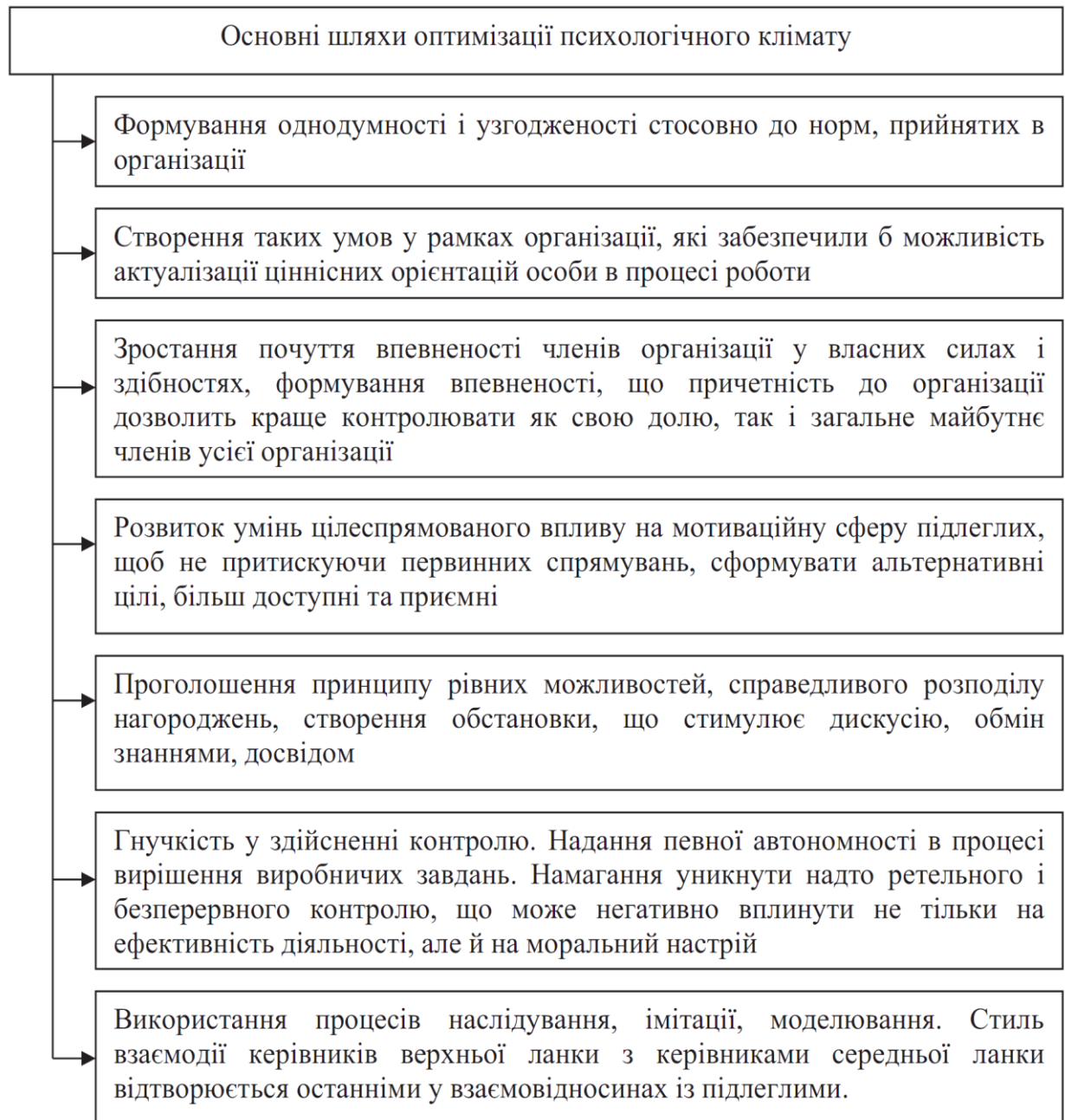


Рис. 3.1. Напрями оптимізації соціально-психологічного клімату у колективі підприємства

Джерело: [4]

Задля підвищення ефективності командної роботи на підприємстві доцільно враховувати низку ключових домінант його розвитку, включаючи гідну оплату праці, керування кар'єрою, розвиток корпоративної культури та застосування прийомів партисипативного управління. Варто прагнути до збалансованості домінант роботи підприємства та персоналу. Це сприятиме посиленню лояльності, згуртованості та задоволеності команд (рис. 3.2).

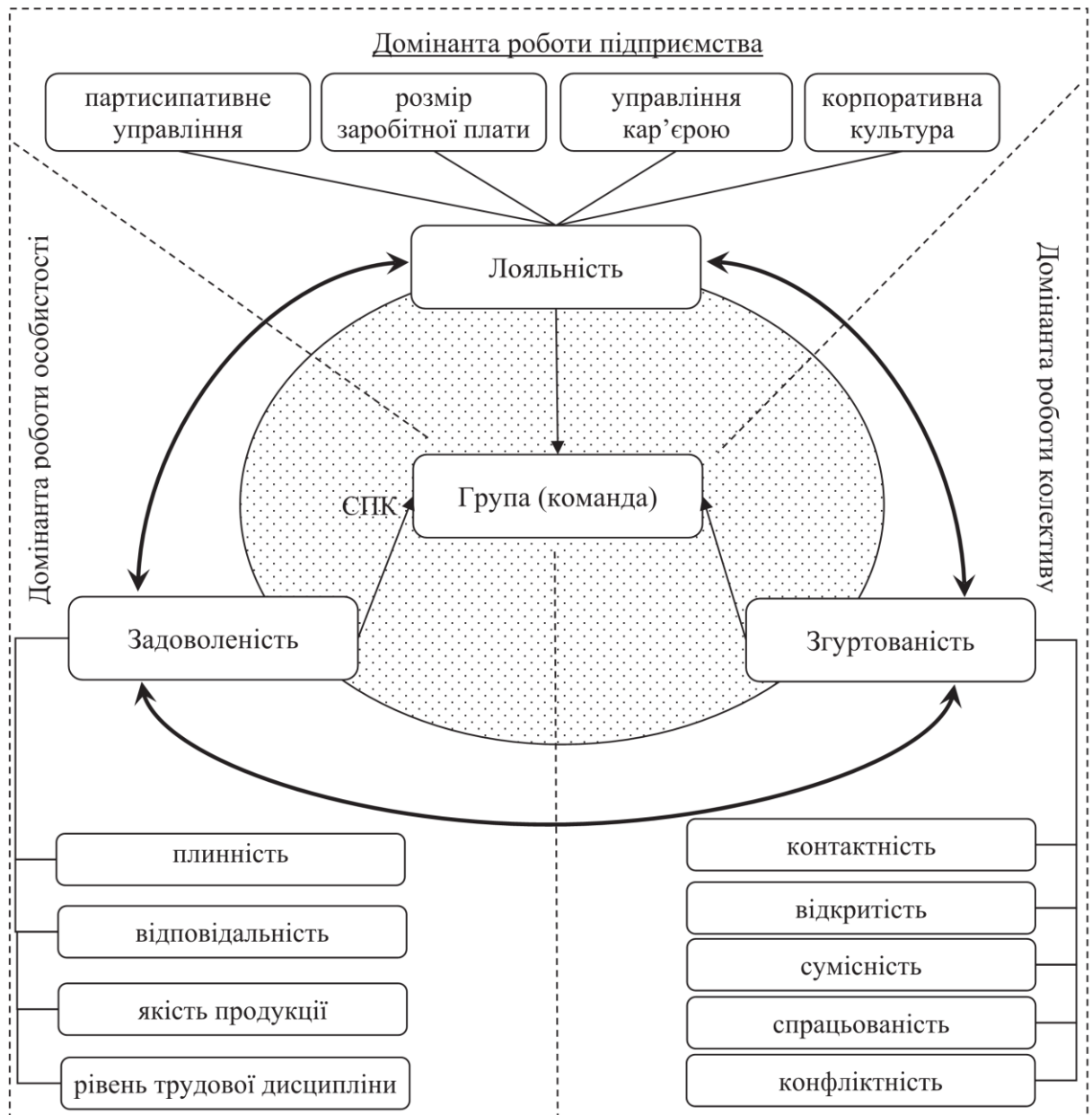


Рис. 3.2. Вплив домінант на соціально-психологічний клімат в трудовому колективі

Джерело: [23]

Важливе значення в контексті оптимізації соціально-психологічного клімату має також:

- створення передумов для спільної і злагодженої діяльності персоналу шляхом заохочення творчості, активності і креативності;
- пошук спільних інтересів, здатних згуртувати представників трудового колективу;
- розвиток власних традицій, спрямованих на поліпшення атмосфери у колективі;
- заохочення співробітників до спільного відпочинку і проведення вільного часу;
- сприяння активному залученню до колективного життя кожного працівника;
- розвиток загальних цінностей і настанов у межах трудового колективу;
- сприяння зростанню комфорту і підтриманню конструктивних відносин між адміністрацією і працівниками;
- врахування інтересів кожного працівника, пошук взаємовигідних і компромісних варіантів вирішення робочих питань;
- розвиток навичок комунікації та культури етичного спілкування;
- запровадження тренінгів і навчання, спрямованих на формування навичок командної взаємодії і підвищення рівня згуртованості [8].

Важливим елементом сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є застосування методів партисипативного управління. Такий тип управління відзначається високою мірою залучення всіх категорій персоналу до управлінського процесу, участі в розробці й ухваленні управлінських рішень, розвиненою системою комунікацій як у горизонтальному, так і у вертикальному напрямі, наявністю постійного й ефективного зворотного зв'язку. Партисипативне управління підвищує зацікавленість у якісній праці, збільшує лояльність працівників до підприємства, формує високий рівень задоволеності трудовою діяльністю [23].

Поліпшенню соціально-психологічного клімату сприятиме запровадження ціннісного підходу (рис. 3.3).

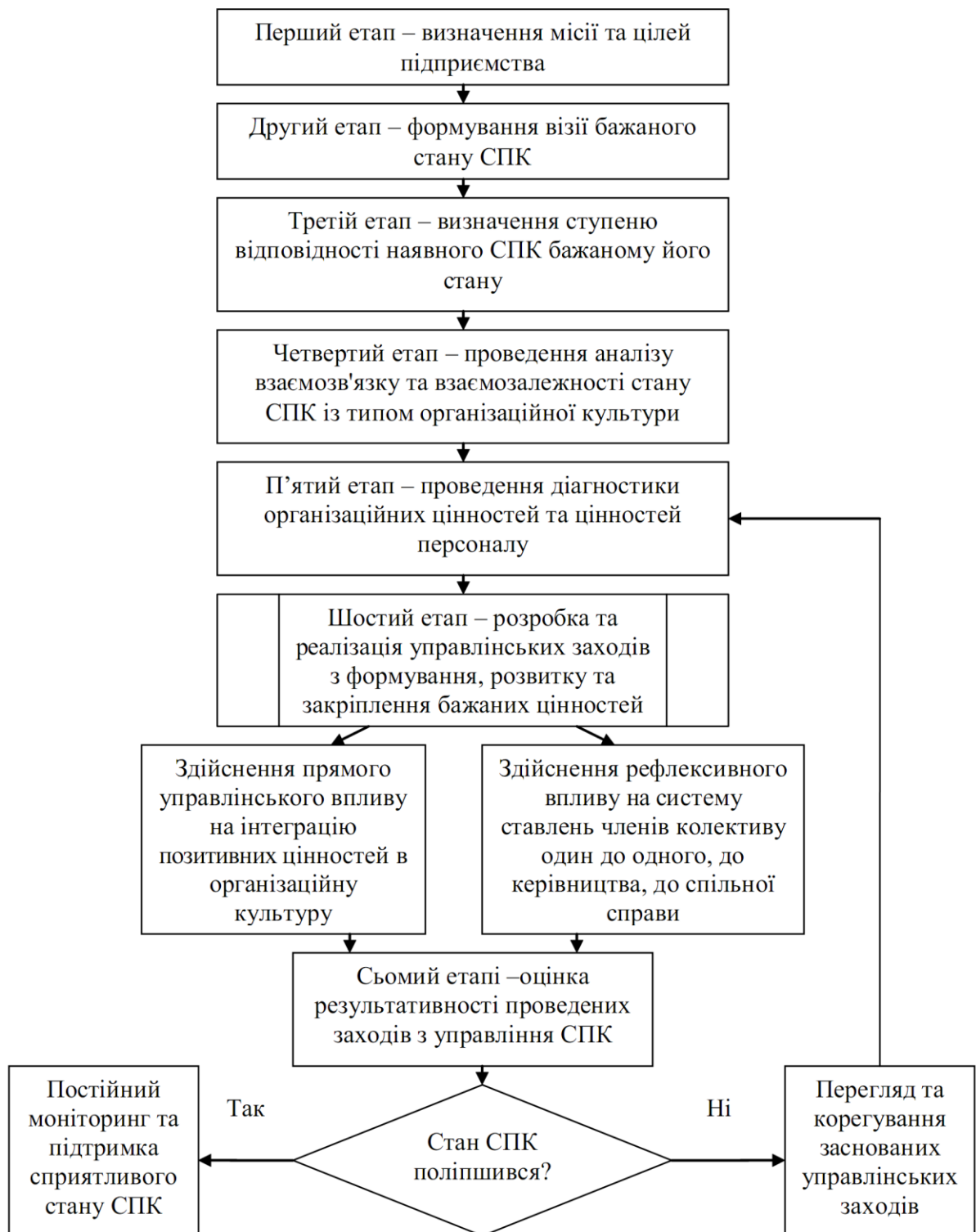


Рис. 3.3. Алгоритм управління соціально-психологічним кліматом колективу на засадах ціннісного підходу

Джерело: [26]

Такий підхід зумовлений потребою у розгляді управління соціально-психологічним кліматом у тісному взаємозв'язку із розвитком сильної корпоративної культури. Зокрема, система цінностей, що підтримується всіма членами трудового колективу, є домінуючою в контексті формування сприятливого соціально-психологічного клімату (рис. 3.4).

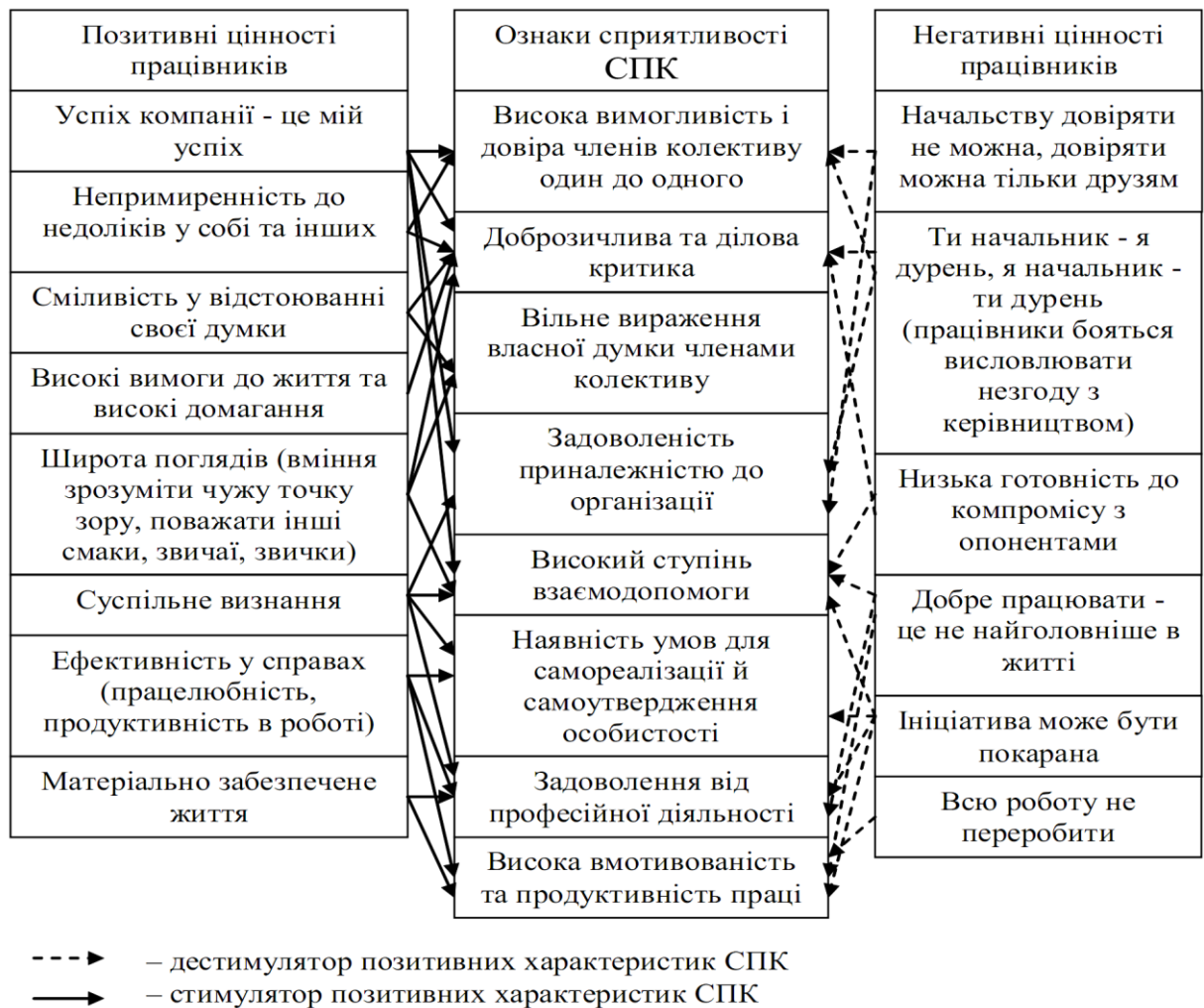


Рис. 3.4. Вплив цінностей персоналу на ознаки соціально-психологічного клімату

Джерело: [26]

Задля поліпшення соціально-психологічного клімату слід, по-перше, реалізувати заходи прямого управлінського впливу на імплементацію бажаних ціннісних настанов у корпоративній культурі. Це досягається за рахунок розробки і впровадження відповідних внутрішніх планів, наказів, розпоряджень, правил етичної поведінки та відстеження ефективності їх

виконання адміністрацією підприємства. По-друге, необхідно приділити увагу розвитку рефлексивного впливу в процесі управлінської діяльності на відносини у трудовому колективі, ставлення до загальної справи завдяки підтримці позитивних та викоріненню негативних ціннісних настанов, які перешкоджають ефективному функціонуванню підприємства [26].

Адміністрації підприємства варто спрямовувати зусилля на створення умов для сприятливої реалізації факторів, що забезпечують формування й поліпшення соціально-психологічного клімату (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Умови сприятливої реалізації факторів
соціально-психологічного клімату в колективі**

Фактори соціально-психологічного клімату	Умови сприятливого впливу цих факторів
Організаційно-функціональні фактори	– Задовільні умови праці; – раціональний режим роботи та відпочинку; – ефективна організація праці.
Економічні фактори	– Ефективна система оплати праці; – розвинена система матеріального стимулювання (премії, винагороди, пільги).
Управлінські фактори	– Демократичний стиль управління; – новітні методи управління персоналом.
Психологічні фактори	– Тісні взаємини між колегами та між керівником і підлеглими; – швидке виявлення та розв'язання конфліктів; – психологічна сумісність членів колективу.
Професійно-кваліфікаційні фактори	– Висока кваліфікація персоналу; – розвинена система адаптації; – перспектива кар'єрного зростання.
Правові фактори	– Наявність нормативно-правових актів, що регулюють трудову діяльність персоналу; – законодавча захищеність працівників (наявність трудового договору, посадових інструкцій).
Інформаційні фактори	– Раціональна організація інформаційних потоків; – чітка постановка завдань; – розмежування формального та особистого спілкування.
Світоглядно-культурні фактори	– Наявність корпоративної культури; – привабливість колективу для нових членів; – високий соціальний статус членів колективу.
Особистісний розвиток	– Можливості кар'єрного зростання; – розширення світогляду.
Феліцитарна політика	Сукупність умов, що робить людину щасливою від здійснення групової трудової діяльності.

Джерело: [13]

Хороший імідж безпосередньо керівника також впливає на формування позитивного соціально-психологічного клімату. Такий менеджер має

застосовувати оптимальний стиль керівництва, демонструвати гарні манери поведінки в колективі, володіти авторитетом та лідерськими якостями, справедливо оцінювати результати трудової діяльності кожного співробітника, сприяти стабільності кадрового складу підприємства [12].

Варто проводити періодичну оцінку та моніторинг стану соціально-психологічного клімату у колективі та запроваджувати відповідні управлінські заходи в залежності від отриманого результату (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Рекомендовані управлінські заходи залежно від типу
соціально-психологічного клімату в колективі**

Тип соціально-психологічного клімату	Рекомендовані управлінські заходи
Сприятливий	Систематичний моніторинг та всебічна підтримка позитивного стану соціально-психологічного клімату. Організація неформального спілкування та спільного дозвілля працівників.
Нейтральний	Організація навчальних тренінгів. Здійснення оцінки проблемних аспектів у соціально-трудовій сфері (наявність конфліктів, напруженість у відносинах, низька якість трудового життя та ін.).
Несприятливий	Оптимізація стилю керівництва. Покращення економічних, матеріально-технічних, організаційно-управлінських умов трудової діяльності. Поліпшення іміджу підприємства. Оптимізація кадрової політики підприємства.

Джерело: [33]

Так, стан соціально-психологічного клімату на підприємстві може змінюватися з часом під впливом низки причин зовнішнього та внутрішнього характеру. Тому слід своєчасно реагувати на такі зміни та враховувати їх в процесі трансформації підходів до управління людськими ресурсами господарюючого суб'єкта, віддаючи перевагу гнучким та адаптивним методам управлінського впливу.

3.2. Розвиток трудового колективу як складова поліпшення соціально-психологічного клімату

Важливою складовою ефективної групової взаємодії є безперервний процес розвитку трудового колективу підприємства. Такий процес передбачає, у тому числі, спонукання працівників до участі у системі навчання впродовж життя. Це сприятиме зростанню показників ефективності основної діяльності суб'єкта господарювання, його конкурентоспроможності на ринку, виконанню працівників складніших трудових функцій і завдань за рахунок оптимального використання їх знань, умінь, навичок та інтелектуального потенціалу [2].

Застосування евристичних прийомів під час навчання персоналу, організація навчальних і комунікативних тренінгів є запорукою посилення й розвитку особистих і професійних якостей співробітників, зростання рівня згуртованості членів трудового колективу [12].

Завданнями проведення соціально-психологічних тренінгів для працівників підприємства є:

- підвищення міри згуртованості групи;
- усвідомлення цінності та значущості групи для кожного з її учасників;
- усвідомлення сильних сторін, як власних, так і інших членів трудового колективу;
- формування навичок забезпечувати ефективний зворотний зв'язок під час комунікації;
- зростання ступеню довіри між учасниками групи;
- стимулювання творчого і креативного способу мислення в процесі вирішення завдань;
- виявлення і розвиток внутрішніх резервів кожного з учасників групи з метою подальшого використання їх у професійній діяльності на підприємстві [20].

Під час розвитку трудового колективу підприємства важливим є здобуття актуальних компетентностей в процесі підвищення кваліфікації, навчання, перепідготовки. Необхідними умовами такого розвитку є також планування кар'єрного зростання працівників, створення кадрового резерву для заміщення вакантних посад. Надання додаткових можливостей для самореалізації потенціалу членів трудового колективу суттєво поліпшує стан соціально-психологічного клімату, рівень мотивації персоналу до якісної і продуктивної праці, зменшує ймовірність виникнення конфліктів у відповідному колективі [2].

Професійний розвиток кожного працівника збільшує загальний інтелектуальний рівень команди, покращує процес комунікації та взаємодії у групі під час виконання спільних завдань. На сьогодні одними із найбільш актуальних навичок є цифрові, зокрема, уміння застосовувати новітні інформаційно-комунікативні технології і цифровий інструментарій [2].

Управління розвитком трудового потенціалу має носити комплексний характер (рис. 3.5).

Розвиток трудового колективу має ґрунтуватися на максимальному задоволенні потреб кожного з його учасників. Так, відносно внутрішніх потреб особистості важливими є:

- наявність вибору способу здійснення трудової діяльності (сприяє розвитку ініціативності, активного і відповідального ставлення до виконання трудових функцій і завдань);
- наявність можливостей оновлення підходів до організації власної діяльності з урахуванням змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства.

З точки зору задоволення особистісних потреб актуальними є:

- потреба у визнанні результатів діяльності (система заохочень і стимулів, що враховує індивідуальні результати праці та цінність відповідних винагород для конкретного працівника);
- потреба у самовираженні [24].

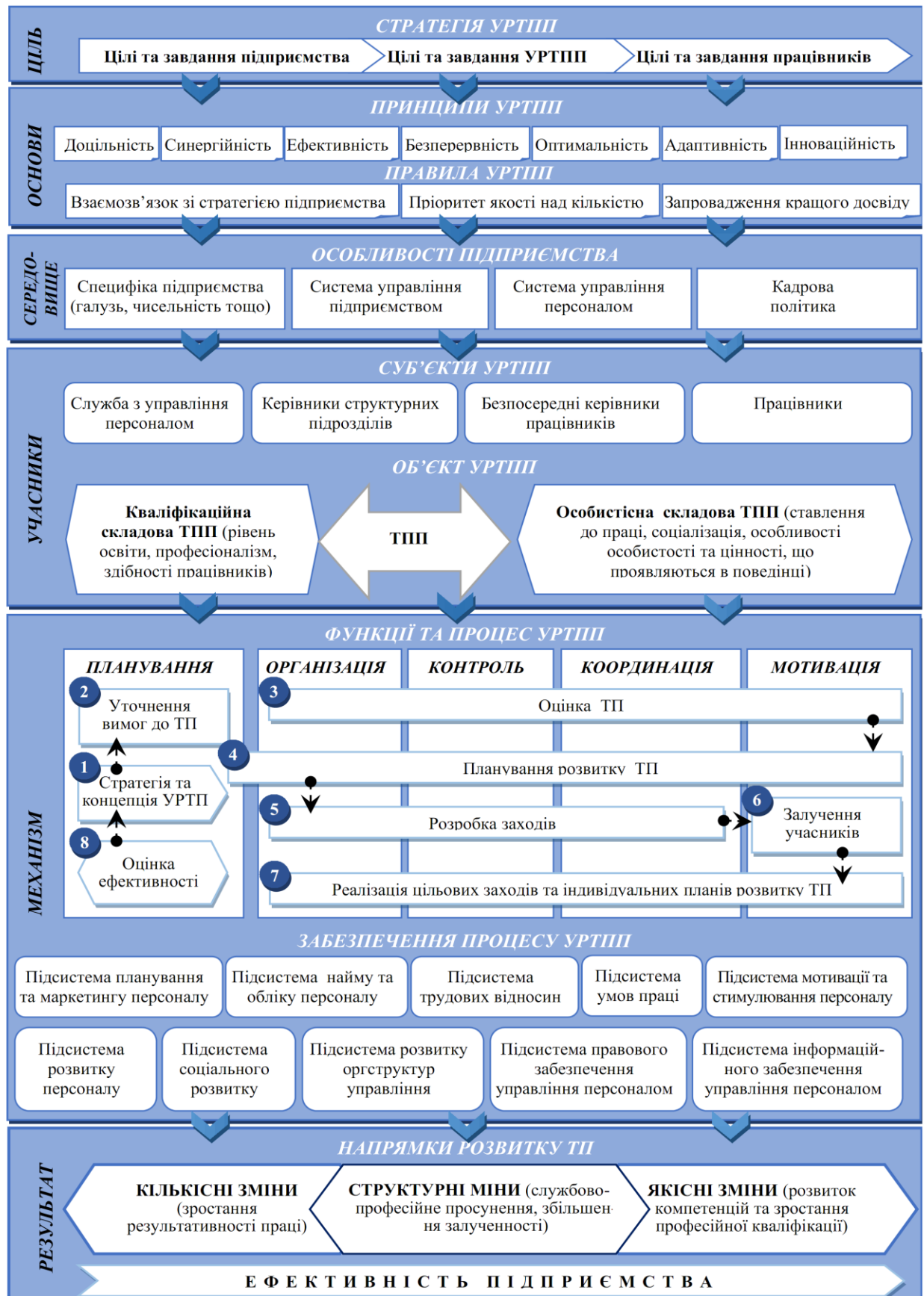


Рис. 3.5. Концептуальний підхід до управління розвитком трудового потенціалу підприємства (УРТП)

Джерело: [27]

В контексті задоволення зовнішніх потреб членів трудового колективу важливе значення набувають:

- оптимальний рівень психологічної напруженості та уникнення ситуацій постійного стресу;
- раціональний розподіл посадових обов'язків, трудових функцій, прав і відповідальності з урахуванням посади, особистісних і професійних якостей працівника [24].

Оптимальний розвиток трудового колективу включає збалансоване поєднання наступних компонент:

- мотиваційна компонента, що сприяє залученню до продуктивної трудової діяльності, прояву творчості та ініціативи, самостійного прийняття рішень;
- когнітивна компонента, що передбачає навички організаційної взаємодії, спільної діяльності у колективі;
- конструктивна компонента, спрямована на створення і підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату тощо [35].

При цьому, професійно важливими якостями членів трудового колективу виступають такі, що проявляються у сферах:

- сформованості інтересів, етичних і світоглядних позицій;
- міжособистісної взаємодії;
- інтелектуальній сфері;
- особистісній сфері;
- у сфері ставлення до себе [40].

Отже, розвиток трудового колективу підприємства має здійснюватися на засадах комплексності та збалансованості, передбачати систему заходів щодо розвитку трудового потенціалу в цілому, підвищення професійного рівня працюючих, створення можливостей для кар'єрного просування, належної мотивації і оцінки результатів праці.

ВИСНОВКИ

Проведений у кваліфікаційній роботі аналіз теоретичних та методичних засад формування соціально-психологічного клімату у колективі на підприємстві дозволив зробити наступні висновки.

Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі являє собою такі умови його функціонування, які надають змогу сформувати та ефективно підтримувати міжособові зв'язки вертикального й горизонтального рівня, щоб забезпечити продуктивну діяльність господарюючого суб'єкта.

Розрізняють три типи соціально-психологічного клімату у колективі: При сприятливому кліматі присутня взаємна довіра між учасниками колективу і спільні цілі, відсутній тиск з боку адміністрації, а працівники мають право на власні рішення. Нейтральний клімат притаманий для колективу, який не має загальної спрямованості дій, спільної мети та засобів її досягнення. Несприятливий клімат відзначається негативною спрямованістю, низькою ефективністю та значною плинністю персоналу.

Розрізняють чинники впливу макросередовища на соціально-психологічний клімат, включаючи глобальні та локальні, а також мікросередовища (об'єктивні і суб'єктивні). Суб'єктивними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є висока обізнаність, довіра, доброзичливість, взаємодопомога, вільне висловлення думок. Об'єктивними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є рівень трудової дисципліни, мінімальна плинність кадрів, відсутність конфліктних ситуацій.

До складу соціально-психологічних методів управління на підприємстві можуть бути віднесені: психологічний відбір, психологічна адаптація, психологічне планування та професійне навчання.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Праймтех», за матеріалами якого виконано роботу, розпочало свою діяльність у 2016 році у місті Кропивницький. Основним видом його діяльності є будівництво доріг і

автострад. Обсяг чистого доходу від реалізації продукції підприємства становив у 2022 році 1012,9 тис. грн, тоді як у 2020 році – 2576,2 тис. грн. Аналогічні зміни були характерними і для обсягу собівартості продукції підприємства, розмір якої був максимальним також у 2020 році (1261,6 тис. грн), а в останньому 2022 році зменшився і становив 665,7 тис. грн.

Значення показників ділової активності підприємства в останні роки вони суттєво знизилися. Значення показників його фінансової стійкості свідчать про достатньо високий рівень забезпеченості власними оборотними коштами та рівень фінансової автономії. Показники ліквідності підприємства досягали максимального за період значення у 2020-2021 роках, натомість, у 2022 році їх значення знизилися. Показники рентабельності підприємства також значно знизилися у 2022 році, що є свідченням недостатньої ефективності його господарської діяльності.

Оцінку рівня задоволеності працівників досліджуваного підприємства здійснено за такими складовими: вдалий вибір фаху; цікавість змісту роботи; компетентність та рівень професійних здібностей; успішність в роботі; доброзичливість і взаємодопомога у колективі; емоційна стабільність; об'єктивне оцінювання результатів праці, ефективна система мотивації до продуктивної праці.

До напрямів поліпшення та оптимізації соціально-психологічного клімату у колективі підприємства віднесено: організаційно-управлінські заходи щодо поліпшення міжгрупової взаємодії, розвиток корпоративної культури, застосування методів партисипативного управління, комплексний підхід до розвитку трудового колективу підприємства (включаючи професійний розвиток та набуття цифрових навичок, особистісний розвиток, зростання мотивації до продуктивної праці, поліпшення навичок командної роботи, комунікативної взаємодії), застосування диференційованих управлінських заходів залежно від типу соціально-психологічного клімату у конкретний момент часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрейцева І.А. Тренінг як засіб діагностики стану соціально-психологічного клімату трудового колективу. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2019. Вип. 14. С. 310-318.
2. Астахов Д.В. Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної професійної групової взаємодії. *Габітус*. 2021. Вип. 27. С. 161-167.
3. Бабаш В.В. Вплив соціально-психологічного клімату в колективі на самовідчуття співробітників. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2023. Вип. 41. С. 24-26.
4. Базалійська Н.П., Гук А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2016. Т. 21, Вип. 2. С. 56-60.
5. Беляєва Н.С. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. №5. С. 144-153.
6. Бондарчук Л.В., Кринець О.А. Формування позитивної корпоративної культури як основи сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. *Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2008. Вип. 1. С. 222-223.
7. Вежновець Т.А. Провідні чинники впливу на стан соціально-психологічного клімату в колективі медичних працівників. *Медичні перспективи*. 2017. Т. 22, №2. С. 133-140.
8. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. Вип. 40. С. 292-295.

9. Вонберг Т.В., Головка А.А. Формування соціально-психологічного клімату в умовах пандемії. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2022. Вип. 1. С. 79-84.
10. Головченко В.О. Проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі. *Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління*. 2014. Т. 15, Вип. 281. С. 560-565.
11. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 374-383.
12. Журавська Н., Ящук С., Олещенко О. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: особливості стилів керівництва. *Імідж сучасного педагога*. 2019. №4. С. 15-18.
13. Калюжна Ю.В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3(2). С. 108-112.
14. Кличковський С.О. Дослідження особливостей соціально-психологічного клімату підприємства у кризовий період. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2019. Вип. 2. С. 119-127.
15. Кличковський С.О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». *Український психологічний журнал*. 2017. №2. С. 47-57.
16. Круглов К.О. Довіра як чинник соціально-психологічного клімату виробничого колективу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. Вип. 1. С. 139-145.
17. Курило В.С., Караман О.Л. Фасилітація як метод формування сприятливого соціально-психологічного клімату та партнерства в закладі вищої освіти. *Education and pedagogical sciences*. 2022. №2. С. 59-69.

18. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. №4. С. 98-103.
19. Ліщинська О.А., Кміть М.І. Соціально-психологічний клімат як чинник управління організацією. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. №4. С. 26-30.
20. Луцик Т.Р. Оцінка впливу соціально-психологічного клімату колективу на кадровий потенціал організації. *Ефективна економіка*. 2012. №10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_10_49 (дата звернення: 03.11.2023).
21. Максименко А.Г., Чуприна Н.Д. Соціально-психологічний клімат як складова організаційної культури. *Ефективна економіка*. 2018. №10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_10_43 (дата звернення: 05.11.2023).
22. Марциняк-Дорош О.М., Букатов С.В. Дослідження соціально-психологічного клімату на підприємстві машинобудування. *Молодий вчений*. 2017. №9. С. 98-101.
23. Назарова Г.В., Романов А.Д. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 14(1). С. 79-84.
24. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений*. 2017. №4. С. 725-728.
25. Постоян Т.Г., Скобла Ю.І. Дослідження стану соціально-психологічного клімату науково-педагогічного колективу: практичний аспект. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 18(2). С. 77-83.
26. Пушкар О.І., Хмелевська А.Ю. Рефлексивне управління соціально-психологічним кліматом колективу на засадах ціннісного підходу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. Вип. 49. С. 243-247.
27. Савченко М.В., Бальзан І.В. Концептуальний підхід до управління розвитком трудового потенціалу підприємства. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2022. №2. С. 123-135.

28. Сімоненко О.А. Емпіричне дослідження особливостей соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Габітус*. 2023. Вип. 45. С. 259-269.

29. Сімоненко О.А. Програма дослідження соціально-психологічного клімату органів державної влади, органів місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації влади в Україні. *Габітус*. 2022. Вип. 44. С. 258-263.

30. Сімоненко О.А. Типи соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади). *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Вип. 4. С. 106-118.

31. Федотова Т.В. Психологічні особливості оцінки креативними особистостями соціально-психологічного клімату. *Психологічні перспективи*. 2014. Вип. 23. С. 298-308.

32. Фурман А.А., Макачук Н.М. Вплив соціально-психологічного клімату трудового колективу на становлення особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С. 171-175.

33. Хмелевська А.Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. №1. С. 107-113.

34. Холодницька А.В. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі в сучасних умовах. Регулювання соціально-трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку : кол. монографія / під заг. ред. І.І. Кичко. Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В. ТПК «Орхідея», 2017. С. 94-105.

35. Хомяк Г. Компетентність майбутніх учителів фізичної культури у створенні позитивного соціально-психологічного клімату в спортивній команді. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2023. Вип. 2. С. 58-66.

36. 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.

37. Шевчук К.В., Мацевко Т.М. Особливості та результати дослідження соціально-психологічного клімату у підрозділах Сухопутних військ Збройних Сил України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Вип. 3. С. 136-144.

38. Юринець З., Юринець Р. Соціально-психологічний клімат молодіжного стартап-підприємництва в умовах стратегічного розвитку інновацій. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2022. Вип. 1. С. 161-170.

39. Яковлева С.Д. Соціально-психологічний клімат групи та його вплив на суб'єктивне благополуччя студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 77-83.

40. Яланська С.П. Творча компетентність менеджера та соціально-психологічний клімат у колективі. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2011. №6(2). С. 128-131.