



Міністерство освіти і науки України  
Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)



Навчально-науковий інститут фінансів,  
економіки, управління та права

Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної  
академії наук України» (Україна)

Інститут демографії та проблем якості життя  
Національної академії наук України (Україна)

Херсонський навчально-науковий інститут (Україна)

Національного університету кораблебудування  
імені адмірала Макарова (Україна)

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова (Україна) Навчально-  
науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія» Харківського

Національного університету імені В.Н. Каразіна (Україна)

Центр міграційних досліджень Варшавського університету (Польща)

Вільнюський технічний університет імені Гедимінаса (Литва)

Університет в Нове Місто (Словенія)

Інститут інновацій «Ідея» (Латвія)

Тракійський університет (Болгарія)

## СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА НАУКА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної  
Інтернет-конференції з міжнародною участю  
07 листопада 2024 року

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА  
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА



Полтава 2024

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМПАНІЇ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ**

Внаслідок впливу низки чинників у будь-якій компанії виникає зниження рівня вмотивованості працівників до продуктивної праці. Серед цих чинників крім змісту самої праці та її вагомості для людини щодо задоволення різного типу потреб, особливе місце належить впливу соціально-психологічного клімату у робочому середовищі [1].

Для підприємств, які сьогодні функціонують в умовах високої конкуренції, воєнного стану, економічної кризи, особливо важливим є формування позитивного та сприятливого для колективу соціально-психологічного клімату, який підтримує креативність, стимулює інновації, сприяє творчому підходу до вирішення виробничих та управлінських завдань. Негативний соціально-психологічний стан в компанії, навпаки, знижує мотивацію та бажання працювати в команді, підвищує ризик виникнення конфліктів, помилок, а отже, погіршує фінансово-економічну результативність бізнесу.

Управління соціально-психологічними аспектами забезпечення ефективного управління бізнесом тісно пов'язане з такими HR-процесами як комунікативний менеджмент, ризик-менеджмент, управління конфліктами, тайм-менеджмент, кризовий менеджмент, стрес-менеджмент, мотиваційний менеджмент, оскільки вони чинять вплив як на весь колектив компанії в цілому так і на окремих працівників. Неприпустимою, особливо в кризових умовах, є ситуація, коли працівник опиняється наодинці з проблемою як особистого так і професійного характеру та не отримує відповідної підтримки і консультацій з боку ділового оточення та керівництва.

Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату первинного трудового колективу відіграють стосунки керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що виконуються керівником. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первин, сили його позитивного впливу на підлеглих [2].

Керівництво підприємства відіграє ключову роль у формуванні соціально-психологічного клімату, оскільки саме воно встановлює стандарти поведінки, корпоративної культури, комунікації та створює умови для розвитку персоналу. Стель керівництва має суттєвий вплив на атмосферу в колективі. Відкриті, прозорі та ефективні комунікації сприяють зміцненню довіри між працівниками та керівництвом. Недостатня комунікація призводить до зростання

непорозумінь, конфліктів та розчарування серед персоналу.

Важливою умовою є також справедлива система мотивації на підприємстві, яка враховує індивідуальні потреби та цілі працівників, а також профілактика впливу стресогенних факторів і професійного вигорання.

Підприємства зі сприятливим соціально-психологічним кліматом можуть досягати більших більш успіхів та зміцнювати позиції на ринку і конкурентні переваги, оскільки у них менше внутрішніх проблем і вони можуть зосередитися на стратегічних цілях.

Для підвищення рівня сприятливості соціально-психологічного клімату в компанії необхідно проводити регулярні тренінги з командної роботи, згуртування, комунікативної компетентності, управління стресами, проводити анкетування для моніторингу клімату, вдосконалювати систему комунікації та впроваджувати програми підтримки психічного здоров'я.

Довіра є одним із базових компонентів позитивного соціально-психологічного клімату, знижує ризики конфліктів та сприяє позитивному робочому настрою. Позитивний соціально-психологічний клімат забезпечує соціальну підтримку, яка допомагає працівникам легше справлятися зі стресовими ситуаціями, сприяє емоційному здоров'ю.

Соціально-психологічний клімат є одним із ключових факторів, що впливають на ефективність підприємницької діяльності. Позитивний клімат сприяє підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, створює умови для більш ефективної командної роботи, підвищує рівень довіри та знижує стрес. Це, у свою чергу, знижує плинність персоналу, стимулює інноваційний розвиток та підвищує конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Використання ефективних HR-технологій, що повинні сприяти запобіганню і зменшенню ризику виникнення конфліктних ситуацій і професійного стресу працівників будь-якої сфери діяльності, повинно стати невід'ємною частиною управління вітчизняними компаніями.

Отже, підприємства, які інвестують у створення сприятливого соціально-психологічного клімату, не лише підвищують ефективність своєї діяльності, але й здобувають перевагу на ринку, залучають конкурентоспроможних і мотивованих працівників, які забезпечують розвиток бізнесу, його стабільність і стійкість до негативного впливу зовнішніх чинників.

### Література

1. Галайда Т.О., Кривошей Д.С. Формування соціально-психологічного клімату в компанії як чинник ефективного управління мотивацією персоналу. *Інфраструктура ринку*. 2021. №54. С. 78-84. URL: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54\\_2021/15.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54_2021/15.pdf). DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastuct54-13>

2. Базалійська Н.П., Гук А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*, 2016, 21, Вип. 2. С. 56-60.