

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

**Відомості про автора:** *Бикова І.М.* докторант Інституту соціальних наук і самоврядування ім. Гейдара Алієва, Міжрегіональної Академії управління персоналом, спеціальність «практична психологія»

*Стаття присвячена теоретичним питанням проблеми налагодження психологічного клімату в бізнес-організації та підбору найбільш ефективного стилю керівництва. Здійснено аналіз поглядів науковців щодо розуміння феномену соціально-психологічного клімату в колективі, психологічних особливостей сфери бізнесу, форм і методів керівництва в бізнес-організації. Наведено класифікацію переваг та недоліків різних стилів управління та їх вплив на психологічний клімат. Виділено основні характеристики сфери бізнесу. Розглянуто вплив на психологічний клімат у колективі трьох класичних стилів керівництва, обґрунтовано їх недоліки та переваги. Відзначено, що раціонально діючий керівник буде намагатися підтримувати розумний баланс влади та стилів керівництва.*

**Ключові слова:** *соціально-психологічний клімат, стиль керівництва, соціально-психологічні чинники, психологічний клімат в колективі, сфера бізнесу.*

**Постановка проблеми.** Сучасна ситуація в Україні вимагає від керівника бізнес-організації свідомого використання сильних сторін особистості працівників і всього арсеналу управлінської науки. Чим багатший арсенал керівних прийомів, тим більше шансів у керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат, а отже конкурентоспроможне підприємство. Все це дозволяє зробити висновок про актуальність обраної теми [14, 22].

Основна частина життя людини пов'язана з процесом організованої колективної трудової діяльності. Працездатний згуртований колектив на підприємстві виникає не відразу – відбувається тривалий процес його становлення і розвитку. Формування трудового колективу багато в чому пов'язане зі створенням сприятливого соціально-психологічного клімату, який є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників своєю працею і місцем роботи.

В даний час відзначається стійкий інтерес вчених і керівників-практиків до впливу психологічного настрою співробітників на діяльність трудового колективу. Сприятливий соціально-психологічний клімат колективу забезпечує працездатність його членів, взаємну підтримку в досягненні цілей організації, згуртованість колективу. Колективне досягнення цілей призводить до отримання високих результатів в діяльності, до забезпечення

високої ефективності підприємства. Разом з тим, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, в свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів в структурі виробництва, з удосконаленням, як організації, так і умов праці.

Сприятлива атмосфера у групі не тільки продуктивно впливає на її результати, але і перебудовує людину, формує її нові можливості і виявляє потенційні. Ефективність спільної діяльності багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей.

Актуальність теми обумовлена все більш сильною конкуренцією на ринку, що зумовлює пошук способів підвищення внутрішньої ефективності на підприємствах, в тому числі через формування згуртованості персоналу, коли члени колективу стають співучасниками процесів вдосконалення діяльності підприємства [14, 22].

**Стан дослідження.** Аналіз публікацій з обраної теми засвідчує необхідність усебічного вивчення такого феномена, як соціально-психологічний клімат у колективі. Теоретичною та методологічною основою статті стали праці українських і зарубіжних вчених, які досліджували особливості соціально-психологічного клімату в колективі, зокрема роботи В.С. Лозниця, Р.Х. Шакурова, В.Н. Шубкіна, Г.В. Щокіна, Дж. Морено та багатьох інших. Проаналізовано роботи Г. М. Андрєвої, Е. В. Шорохової; В. М'ясищева, В. М. Куніцина; властивості психологічної індивідуальності людини як потенціалу її спілкування і спільної діяльності вивчали О. О. Бодальов, Є. С. Кузьмін і ін.; результати психологічних досліджень ділової взаємодії керівників, які мають як рівні, так і різні статусно-посадові ранги висвітлені в роботах О. В. Оконешнікова, С. І. Єрина, С. Ю. Флоровського; положення, що розкривають сутність і особливості управлінської діяльності в організації вивчали А. В. Філіппов, М. Х. Мескон та інші. Сучасні дослідники, такі як С.Д. Максименко, В.С. Лозниця, Г.П. Васянович, В.Ф. Моргун, А.Г. Хоронжий, В.В. Яцура, Ю.Ф. Пачковський, пропонують розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної [2, 10, 14, 16, 17, 22].

**Мета статті** полягає у дослідженні поняття соціально-психологічного клімату у трудовому колективі та розкритті ролі різних стилів керівництва у його формуванні.

**Виклад основних положень.** Соціально-психологічний клімат (від klimatos) – нахил – якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній сумісній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Це переважальна у групі або колективі стійка психологічна налаштованість його членів, що виявляється в усіх різноманітних формах їхньої діяльності [10].

Так, Б.Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат - "один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства" [9, 22].

Вперше термін «психологічний клімат», у вітчизняній соціальній психології, використав Н. С. Мансуров, який вивчав виробничі колективи. Психологічний клімат, на його думку, – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей [7, 18].

В. М. Шепель, на основі даного Н. С. Мансуровим визначення розкрив поняття соціально-психологічного клімату і визначив структурні складові даного поняття, в вигляді трьох кліматичних зон:

- соціальний клімат, який визначається тим, наскільки на даному підприємстві висока усвідомленість працівниками загальних цілей і завдань, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав працівників як громадян;
- моральний клімат, який визначається моральними цінностями загальноприйнятими в даному колективі;
- психологічний клімат, тобто неофіційна атмосфера, яка складається між працівниками, що перебувають в безпосередньому контакті один з одним [7, 19, 20, 22].

На думку К. К. Платонова, «соціально-психологічний клімат – це така властивість групи, яка визначається міжособистісними відносинами, котрі створюють стійкі групові настрої і думки від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей, що стоять перед групою» [13, 14].

На думку Ю. Л. Неймер, «соціально-психологічний клімат колективу – це внутрішній стан колективу, що відображає його комплексну здатність досягати поставлених перед ним цілей» [10].

В. В. Бойко, А. Г. Ковальов, В. М. Панферов, розглядаючи психологічний клімат колективу, вводять категорію – «моральні взаємини». Дослідники стверджують, що моральні взаємини виникають в результаті синтезу всіх суспільних відносин і їх реальних проявів у міжособистісному взаємодії. У них фіксується оцінка реальних відносин і поведінки людини в колективі з точки зору дотримання принципів гуманізму. Під кутом зору цих принципів можуть бути оцінені всі інші якості особистості. Виявляються моральні взаємини в вигляді таких якостей особистості, як справедливість, чесність, порядність та ін. Критерієм моральних взаємин служать світоглядні погляди, в яких відображаються і політичні відносини суспільства [1, 4, 8, 22].

А. Н. Лутошкін підкреслює, що психологічний клімат колективу - це загальний емоційний настрій колективу, в якому поєднуються настрої людей, їхні душевні переживання і хвилювання, ставлення людей один до одного, до роботи, до навколишніх подій [6, 14].

А. Н. Лутошкін виділяє наступні типи соціально-психологічного клімату, кожен з яких має свої особливості:

- *Сприятливий, стійкий тип.* У колективі проявляється баланс ділового та емоційного ставлення, сформоване активне, ділове ядро колективу, відсутні явні чи приховані угруповання, негативне ставлення один до одного, багато в групі задоволені своєю професією.

- *Сприятливий, нестійкий тип.* Виявляється нестійкість соціально - психологічного клімату, обумовлюється протиріччями між діловим і

емоційним відносинами, між поведінкою активних співробітників і тих, хто не поділяє громадської думки

- *Середньо сприятливий, проблемний тип.* Існують протиріччя, як в ділових, так і в міжособистісних відносинах, явні і приховані угруповання, що може відобразитися на надійності колективу.

- *Несприятливий тип.* Вкрай неблагополучна обстановка в колективі, негативне міжособистісне ставлення, конфлікти і зриви між співробітниками, зниження працездатності [5, 6, 22].

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

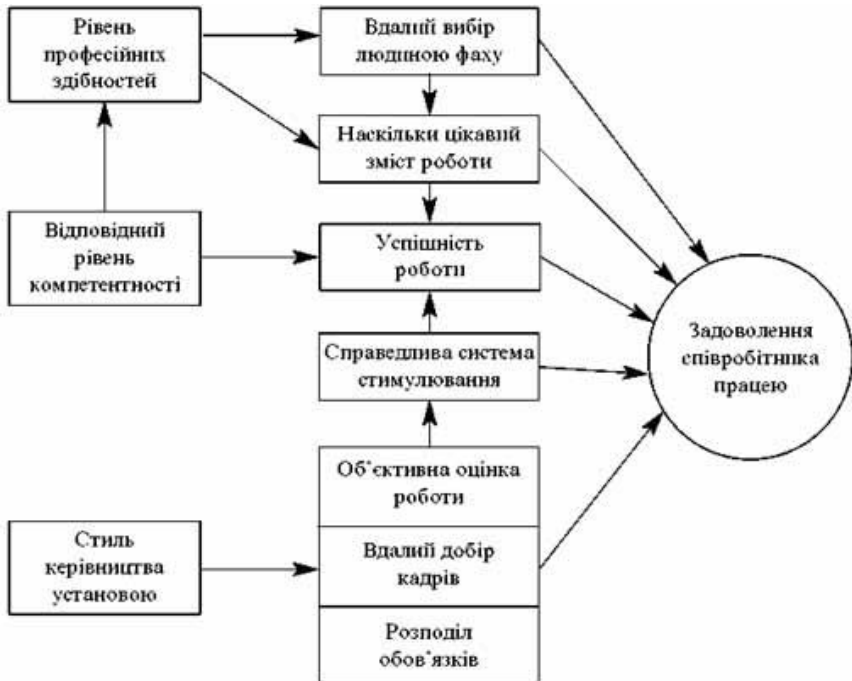
*Суб'єктивні ознаки:*

- довіра та взаємовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

*Об'єктивні ознаки:*

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо [14].

Український психолог Н. Л. Коломінський розробив схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема цікава для керівника, бо допомагає запобігати конфліктності в колективі.



*Рис.1. Чинники, що зумовлюють задоволеність співробітників працею*

Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного. М.М. Обозов, Г.В. Щокін систематизували основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків [21].

Модель діяльності психолога в організації сфери щодо оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.

*Бізнес* - це складне явище, яке може розглядатися багатопланово. Головне, що необхідно враховувати при організації психологічної роботи у бізнес-організаціях - загальний сенс існування бізнесу пов'язаний з отриманням прибутку за допомогою виробництва і реалізації товарів і послуг. Бізнес - це діяльність, яка супроводжується особистісним і професійним розвитком і самовдосконаленням суб'єктів бізнесу [22].

*Позиція бізнесмена чи підприємця*, яка характеризується тим, що він виступає суб'єктом певної "справи", і в цьому розумінні є незалежним, відповідальним за певну "справу" і її результат [14].

Розглянемо вплив на психологічний клімат у колективі на прикладі трьох класичних стилів керівництва у бізнес-організації.

*Стиль керівництва* - це сукупність прийомів, які використовує керівник по відношенню до своїх підлеглих. Ефективність того чи іншого стилю залежить від того, наскільки він допомагає впливати на співробітників з метою вирішення існуючої в даний момент часу завдання [2].



**Рис. 2. Модель діяльності психолога щодо організації психологічного клімату**

*Авторитарний стиль* (одноосібний, вольовий, директивний) [2].

Для «директивного» лідера підлеглі йому люди - лише виконавці. Керівник з таким стилем керівництва пригнічує у співробітників прагнення працювати творчо і проявляти ініціативу. Якщо вона виникає, то тут же пригнічується керівником. Часто поведінка такого керівника характеризується зарозумілістю по відношенню до працівників, неповага до особистості підлеглого, переслідування за критику і т. д. Всі ці чинники в сукупності призводять до створення негативного морально-психологічного клімату всередині робочих груп.

Авторитаризм негативно позначається на групових стосунках. Деякі з виконавців намагаються перейняти стиль свого керівника у відносинах з колегами, запобігають перед начальством. Інші намагаються ізолюватися від контактів усередині групи, треті впадають у депресію.

Керівник - автократ повністю зосереджує в руках рішення всіх питань, не довіряє підлеглим, не цікавиться їх думкою, бере на себе відповідальність за все, даючи виконавцям лише вказівки. В якості основної форми стимулювання він використовує покарання, погрози, тиск. Зрозуміло, що співробітники ставляться до такого керівника негативно.

У результаті в колективі формується несприятливий морально-психологічний клімат, люди перебувають у постійній напрузі, стають нервовими й запальними, тобто створюється ґрунт для конфліктів. Зміна дисциплінарних заходів викликає в людині страх і злість, формується негативна мотивація до праці. Виконавці бояться задавати питання керівнику-автократові, тому що бояться почути на свою адресу сторонні зауваження і нарікання.

*Демократичний стиль* дає можливість відчутти підлеглим свою причетність до вирішення виробничих завдань, проявити ініціативу. Організації, в яких домінує демократичний стиль керівництва, характеризується високим ступенем децентралізації повноважень, активною участю співробітників у прийнятті рішень.

Керівник намагається зробити обов'язки підлеглих більш привабливими, уникає нав'язувати їм свою волю, залучає до прийняття рішень, надає свободу формулювати власні цілі на основі цілей організації. Свої відносини з підлеглими він будує на повазі до особистості працівника і на довірі, не боючись делегувати частину своїх повноважень.

Серед стимулюючих заходів переважає заохочення, а покарання використовується лише у виняткових випадках. Співробітники в цілому задоволені такою системою керівництва і зазвичай надають своєму начальнику посильну допомогу. Все це згуртовує колектив. Керівник-демократ намагається створити всередині робочих груп нормальний психологічний клімат, заснований на довірі, доброзичливості і взаємодопомоги [3].

Такий стиль керівництва сприяє підвищенню продуктивності, дає простір творчості людям, підвищує їх задоволеність працею і своїм становищем. Його застосування знижує прогули, травми, плінність, створює більш високий моральний настрій, покращує взаємини в колективі і ставлення підлеглих до керівника [14].

*Ліберальний стиль*, його суть полягає в тому, що керівник ставить перед виконавцями завдання, створює необхідні організаційні умови для роботи (забезпечує співробітників інформацією, заохочує, навчає), визначає її правила і задає кордону рішення, сам же при цьому відходить на другий план, залишаючи за собою функції консультанта, арбітра, експерта, оцінює отримані результати.

Підлегли, врятовані від тотального контролю, самостійно приймають необхідні рішення і шукають, у рамках наданих повноважень, шляхи їх реалізації. Така робота дозволяє їм виразити себе, приносить задоволення і формує сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, породжує довіру між людьми, сприяє добровільному прийняттю на себе підвищених зобов'язань.

Ми розглянули, як стилі керівництва впливають на соціально-психологічний клімат колективу. Зроблено висновок, що раціонально діючий керівник буде намагатися підтримувати розумний баланс влади. Використовувана їм влада повинна бути необхідною і достатньою для досягнення цілей, але не викликати у підлеглих відчуття, що ними маніпулюють, і не провокувати їх на прояв непокорі [17].

**Висновок.** Досліджено теоретичні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі бізнес-організації. Проаналізовано поняття «соціально-психологічний клімат», визначено що дане поняття включає такі аспекти: психологічні зв'язки членів колективу, міжособистісні відносини, котрі створюють стійкі групові настрої і думки, «моральні взаємини» членів колективу, ставлення людей один до одного, до роботи, до навколишніх подій. Виявлено структурні складові соціально-психологічного клімату, а саме соціальний клімат, моральний клімат, психологічний клімат. Визначено та розкрито сутність різних типів соціально-психологічного клімату: сприятливого стійкого, сприятливого нестійкого, середньо-сприятливого, проблемного, несприятливого. Наведено суб'єктивні та

об'єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату, такі як довіра та взаємовимогливість членів групи один до одного; доброзичливість і ділові претензії; вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб; відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення та ін. Виділено основні характеристики сфери бізнесу. Розглянуто вплив на психологічний клімат у колективі трьох класичних стилів керівництва, обґрунтовано їх недоліки та переваги. Відзначено, що раціонально діючий керівник буде намагатися підтримувати розумний баланс влади та стилів керівництва.

### **Список використаних джерел**

1. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. МакКи. – Москва: Альпина Паблишер, 2017. – 302 с.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 544 с. – (2). – (Мастера психологии).
4. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы управления / А. Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1975. – 271 с.
5. Лутошкин А. Н. Психологический климат первичного трудового коллектива / А. Н. Лутошкин. – Кострома: Костром, пед. ин-т, 1978. – 26 с.
6. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы первичного коллектива / А. Н. Лутошкин. – Ярославль: ЯГУ, 1977. – 125 с.
7. Мансуров Н. С. Общественная психология и производительность труда. / Н. С. Мансуров // Вопросы психологии труда, трудового обучения и воспитания. – Ярославль: Яросл. Гос. Пед. Ин-т им. К. Д. Ушинского, 1964. – С. 231-235.
8. Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.Н. Панферов, А. Г. Ковалев, В. В. Бойко. – М.: Мысль, 1983.- 207 с.
9. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592с.
10. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: навч. посібник для студентів вищих навч. Закладів / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.
11. Платонов К. К. Общие проблемы теории групп и коллективов / К. К. Платонов // Коллектив и личность. – М.: Наука, 1975. – С. 87-97.
12. Платонов К. К. Проблемы управления психологическим климатом коллектива / К. К. Платонов // Социально-психологические проблемы повышения эффективности труда. – М., 1980. – 182 с.
13. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект / Ю. П. Платонов. – Д.: ЛГУ, 1990. – 181 с.
14. Пырьев Е. А. Психология труда: учебное пособие / Е. А. Пырьев – Оренбург: ОГПУ, 2016. – 488 с.



15. Свенцицкий А. Л. Психология управления организациями: Учеб. пособие / А.Л. Свенцицкий. – Санкт-Петербург: СПбГУ, 1999. – 222 с.

16. Фрэнкин Р. Мотивация поведения / Р. Фрэнкин. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 651 с.

17. Хоронжий А.Г. Соціальне управління: навчальний посібник / А.Г. Хоронжий. – Львів: Магнолія 2006, 2010. – 290 с.

18. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: навчальний посібник / І.М. Цимбалюк. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.

19. Шепель В. М. Социальное управление производственным коллективом / В. М. Шепель. – М.: Мысль, 1976. - 212 с.

20. Шепель В. М. Управленческая психология Текст. / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1986. – 338 с.

21. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: наук.-практ. посібник / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.

22. Яцура В.В. Менеджмент: навч. посіб. / В.В. Яцура, О.П. Жук. – Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 444 с.

#### References

1. Boyko V.V. (1983). Sotsialno-psihologicheskii klimat kollektiva i lichnost / V.V. Boyko, A.G. Kovalev, V.N. Panferov. – М.: Myisl, – 207 s.

2. Goulman D. (2017). Emotsionalnoe liderstvo. Iskusstvo upravleniya lyudmi na osnove emotsionalnogo intellekta / D. Goulman, R. Boyatsis, E. MakKi. – Moskva: Alpina Publisher. – 302 s.

3. Grishina N. V. (2008). Psihologiya konflikta / N. V. Grishina. – Sankt-Peterburg: Piter. – 544 s. – (2). – (Mastera psihologii).

4. Kovalev A. G. (1975). Kollektiv i sotsialno-psihologicheskie problemy upravleniya / A.G. Kovalev. – М.: Politizdat. – 271 s.

5. Lutoshkin A.N. (1978). Psihologicheskii klimat pervichnogo trudovogo kollektiva / A. N. Lutoshkin. – Kostroma: Kostrom, ped. in-t. – 26 s.

6. Lutoshkin A. N. (1977). Emotsionalnye potentsialy pervichnogo kollektiva / A. N. Lutoshkin. – Yaroslavl: YaGU. – 125 s.

7. Mansurov N. S. (1964). Obschestvennaya psihologiya i proizvoditelnost truda. / N. S. Mansurov // Voprosy psihologii truda, trudovogo obucheniya i vospitaniya. – Yaroslavl: Yarosl. Gos. Ped. In-t im. K. D. Ushinskogo. – S. 231-235.

8. Panferov V. N. (1983). Sotsialno-psihologicheskii klimat kollektiva i lichnost / V. N. Panferov, A. G. Kovalev, V. V. Boyko. – М.: Myisl. – 207 s.

9. Paryigin B. D. (1999). Sotsialnaya psihologiya. Problemy metodologii, istorii i teorii. – SPb.: IGUP. – 592 s.

10. Pachkovskiy Yu.F. (2006). Psihologiya pdpriEmnitstva: navch. posIbnik dlya studentIv vischih navch. zakladIv / Yu.F. Pachkovskiy. – К.: Karavela. – 408 s.

11. Platonov K. K. Obschie problemy teorii grupp i kollektivov / K. K. Platonov // Kollektiv i lichnost. – М.: Nauka, 1975. – S. 87-97.

12. Platonov K. K. (1980). Problemy upravleniya psihologicheskim klimatom kollektiva / K. K. Platonov // Sotsialno-psihologicheskie problemy povyisheniya effektivnosti truda. – М. – 182 s.

13. Platonov Yu. P. (1990). Psihologiya kolektivnoy deyatelnosti: teoretiko-metodologicheskii aspekt / Yu. P. Platonov. – D.: LGU. – 181 s.
14. Pyirev E. A. (2016). Psihologiya truda: uchebnoe posobie / E.A. Pyirev – Orenburg: OGPU. – 488 s.
15. Svetsitskiy A. L. (1999). Psihologiya upravleniya organizatsiyami: Ucheb. posobie / A.L. Svetsitskiy. – Sankt-Peterburg: SPBGU. – 222 s.
16. Frenkin R. (2003). Motivatsiya povedeniya / R. Frenkin. – Sankt-Peterburg: Piter. – 651 s.
17. Horonzhii A.G. (2006, 2010). Sotsialne upravlinnya: navchalniy posibnik / A.G. Horonzhiiy. – Lviv: Magnolia. – 290 s.
18. Tsimbalyuk I.M. (2004). Psihologiya spilkuvannya: navchalniy posibnik / I.M. Tsimbalyuk. – K.: VD «Profesional». – 304 s.
19. Shepel V.M. (1976). Sotsialnoe upravlenie proizvodstvennym kolektivom / V.M. Shepel. – M.: Myisl. – 212 s.
20. Shepel V.M. (1986). Upravlencheskaya psihologiya Tekst / V.M. Shepel. – M.: Ekonomika. – 338 s.
21. SchokIn G.V. (1999). Yak effektivno upravlyati lyudmi: psihologiya kadrovogo menedzhmentu: nauk.-prakt. posibnik / G.V. SchokIn. – K.: MAUP. – 400 s.
22. Yatsura V.V. (2008). Menedzhment: navch. posib. / V.V. Yatsura, O.P. Zhuk. – Lviv: Vid. tsentr LNU Imeni Ivana Franka. – 444 s.

**Быкова И.Н. Социально-психологический климат в коллективе бизнес-организации: теоретические аспекты.** *Статья посвящена теоретическим вопросам проблемы налаживания психологического климата в бизнес-организации и подбора наиболее эффективного стиля руководства. Осуществлен анализ взглядов ученых на понимание феномена социально-психологического климата в коллективе, психологических особенностей сферы бизнеса, форм и методов руководства в бизнес-организации. Приведена классификация преимуществ и недостатков различных стилей управления и их влияние на психологический климат. Рассмотрено влияние на психологический климат в коллективе трех классических стилей руководства, обосновано их недостатки и преимущества. Отмечено, что рационально действующий руководитель будет стараться поддерживать разумный баланс власти и стилей руководства.*

**Ключевые слова:** *социально-психологический климат, стиль руководства, социально-психологические факторы, психологический климат в коллективе, сфера бизнеса.*

**Bykova I. Socio-psychological climate in the team of business organizations: theoretical aspects.** *The article is devoted to theoretical questions of the problem of establishing a psychological climate in a business organization and the selection of the most effective style of management. The analysis of scientists' attitudes towards understanding the phenomenon of socio-psychological climate in the team, psychological peculiarities of the sphere of*

*business, forms and methods of management in a business organization is carried out. The classification of advantages and disadvantages of different management styles and their influence on the psychological climate is presented.*

*The essence and essence of different types of socio-psychological climate are defined and disclosed: favorable stable, favorable unstable, moderately favorable, problem, unfavorable. Subjective and objective signs of favorable social and psychological climate are given, such as trust and mutual interdependence of members of the group to each other; benevolence and business claims; free expression of opinions on the issues of the staff or the behavior of individuals; lack of pressure from the management of the subordinates and recognition of them the right to make decisions, etc. The main characteristics of the business sphere are highlighted. The influence on the psychological climate in the collective of three classic leadership styles is considered, their disadvantages and advantages are substantiated. It is noted that a rational leader will try to maintain a reasonable balance of power and leadership styles.*

**Key words:** *socio-psychological climate, leadership style, socio-psychological factors, psychological climate in the team, business sphere.*

УДК 159.942

*Терещук А.Д.*

## **ПСИХОЛОГІЧНА ТРАВМА ЯК ЧИННИК АФЕКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ**

**Відомості про автора:** **Терещук А. Д.**, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник лабораторії загальної психології та історії психології ім. В.А. Роменця, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України

*Стаття присвячена аналізу проблеми психологічної травми та її ролі у виникненні афективної поведінки особистості. Аналізуються механізми травматичного впливу та особливості вияву травматичного досвіду. Психологічна травма розглядається під кутом зору її впливу на самопочуття та емоційну поведінку людини. Окреслюються основні тенденції афективної поведінки, зумовлені травматичним впливом. Висвітлено психологічні аспекти виникнення афективної поведінки та визначено сфери особистості, що мають вирішальне значення для діагностики схильності до афективної поведінки. Розкрито складові особистісної схильності до афективної поведінки та механізми їх формування. Зазначимо, що інтегрована у життєвий досвід травма, тобто така, яку вдалося подолати, може стати поштовхом до інтеграції особистості на більш високий рівень психологічного розвитку.*

**Ключові слова:** *психологічна травма, особистість, афективна поведінка, фіксація, механізми психіки.*