

Олена Сімоненко

## РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТРУКТУРАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

*Сімоненко Олена. Роль соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в контексті впровадження децентралізації в Україні: теоретичний аналіз проблеми.*

**Вступ.** У статті розглянуто підходи до соціально-психологічного клімату в організаціях та здійснено теоретико-методологічний аналіз ролі соціально-психологічного клімату в процесі впровадження децентралізації в Україні.

**Мета.** Метою цього дослідження є проведення теоретико-методологічного аналізу феномена соціально-психологічного клімату та виявлення ключових чинників, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в контексті впровадження децентралізації в Україні.

**Методи.** Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи дослідження: теоретичні – аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та емпіричних даних з проблеми дослідження.

**Результати.** Соціально-психологічний клімат являє собою цілісний стан трудового колективу, його загальний психічний настрій, пріоритети, сукупні цінності, правила та норми поведінки, характер міжособистісних відносин тощо.

До ключових складових, за рахунок яких формується соціально-психологічний клімат в колективах державного управління та місцевого самоврядування, слід віднести: ставлення працівників колективу до роботи, особистісні та ділові якості керівника та окремих співробітників, взаємини підлеглих з керівником, частота проведення заходів з підвищення кваліфікації, організація праці, рівень впливу керівництва на роботу та працівників тощо.

**Висновки.** Соціально-психологічний клімат у структурах державного управління та місцевого самоврядування виступає важливим чинником забезпечення реалізації політики у практично всіх сферах народного господарства. Соціально-психологічний клімат виступає чинником, що впливає на здоров'я працівників і значно залежить від впливу особливостей керівника організації.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, державне управління, соціально-психологічна характеристика групи, психологічний ресурс, компетентність, стиль керівництва, децентралізація, організаційний клімат.

**Simonenko, Olena. The role of socio-psychological climate in public administration and local self-government bodies in the context of decentralization in Ukraine: theoretical analysis of the problem.**

**Introduction.** The article examines different approaches to socio-psychological climate in organizations and analyzes its role in the decentralization reform in Ukraine.

**Aim.** To conduct a theoretical analysis of social and psychological climate and to identify the key factors in its formation in the bodies of public administration and local self-government in the context of the decentralization reform in Ukraine.

**Methods.** Analysis, classification, systematization, comparison and generalization of theoretical and experimental data on the research problem.

**Results.** The socio-psychological climate epitomizes the work-team, its spirit, mood, priorities, collective values, rules and norms of behavior, as well as interpersonal relations, etc. The key components of the socio-psychological climate in the collectives of state administration and local self-government include: employees' attitude to work, managers and employees' personal and work-related qualities, managers-and-employees' relationships, refresher training regularity, work organization, managers' role in work organization, etc.

**Conclusions.** The socio-psychological climate in the bodies of public administration and local self-government is an important organization's policy factor in all spheres of the national economy. The socio-psychological climate affects employees' health and is affected by the organization managers.

**Key words:** socio-psychological climate, public administration, socio-psychological characteristics of the group, psychological resource, competence, leadership style, decentralization, organizational climate.

**Вступ.** Починаючи із 2014 року, реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади, або децентралізація, активно впроваджується в Україні. Метою децентралізації є створення самодостатніх спроможних об'єднаних територіальних громад за принципом субсидіарності, коли разом із ресурсами перерозподіляються та передаються повноваження щодо розвитку інфраструктури та надання послуг на всіх рівнях влади.

З одного боку, зміни, що відбуваються в процесі децентралізації влади, впливають на соціально-психологічний клімат (СПК) у структурах державного управління та місцевого самоврядування. З другого боку, особливості соціально-психологічного клімату в будь-якій організації значно впливають на важливі показники діяльності конкретної організації, що встановлено в багатьох наукових дослідженнях у різних сферах. Це обумовлює необхідність внесення змін у соціально-психологічний клімат, що так само може викликати соціально-психологічну напруженість в організації.

**Мета дослідження.** Метою цього дослідження є проведення теоретико-методологічного аналізу феномена соціально-психологічного клімату, зокрема таких питань, як: сутність соціально-психологічного клімату, вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності організації, структура соціально-психологічного клімату, а також виявлення ключових чинників, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в контексті впровадження децентралізації в Україні.

**Завдання дослідження.** Вивчити нормативну базу та останні дослідження, що описують теоретичні аспекти феномену соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування, а також дослідити сутність поняття соціально-психологічного клімату колективу, з'ясувати його ознаки та визначити чинники, що впливають на соціально-психологічний мікроклімат колективу.

**Методи та організація дослідження.** Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи дослідження: теоретичні – аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та емпіричних даних з проблеми дослідження.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Вивчення соціально-психологічного клімату колективу вже давно привертає увагу психологів, проте однозначного розуміння того, що таке соціально-психологічний клімат, поки немає. На сьогодні існує понад сотня визначень цього психологічного феномена. Відмінності в термінах супроводжуються відмінностями в розумінні його суті.

Зазначимо, що визначення «соціально-психологічного клімату» часто або занадто вузькі і відображають лише одну з його сторін (емоційну, моральну), або занадто широкі та недостатньо систематизовані.

У науковій літературі поряд з цим поняттям використовується і ряд синонімічних: «морально-психологічний клімат», «психологічний клімат», «психологічний настрій», «морально-психологічна обстановка», «морально-психологічні умови», «атмосфера в колективі», «організаційний клімат» тощо.

Дослідженню особливостей соціально-психологічного клімату приділяли увагу такі вітчизняні вчені: Н. Ануфрієва, Т. Зелінська & Н. Єрмакова (2009), Т. Вежновець (2017), Г. Моченов & А. Ночевник (1993), І. Сингаївська (2015; 2020) та ін.

Як показав аналіз комплексу джерел і літератури, незважаючи на значний інтерес дослідників до цієї проблеми, в сучасних умовах децентралізації в Україні недостатньо дослідженими до теперішнього часу є особливості соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування.

В сьогоднішній у сфері управління людськими ресурсами, організаційного консультування і соціально-психологічної оцінки персоналу сучасних організацій (фірм), спираючись на досвід зарубіжних фахівців, введено таке поняття як «організаційний клімат», яке включає специфіку управління людськими відносинами і взаємодіями, а також самі організаційні відносини, що відбуваються в характері комунікаційних потоків і особливостях конфліктних ситуацій.

Теоретичний аналіз проблеми свідчить, що серед науковців не існує єдиного підходу до визначення сутності соціально-психологічного клімату. Але намітилися дві тенденції. Це диференційовані визначення, які зводяться до повного переліку емпіричних характеристик соціально-психологічного клімату, причому набір таких характеристик у всіх різний, та інтегровані визначення, в яких робиться спроба узагальнюючого підходу до поняття соціально-психологічного клімату.

В узагальненому вигляді результати теоретичного аналізу проблеми впливу соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в контексті впровадження децентралізації в Україні свідчать про те, що соціально-психологічний клімат є важливим чинником забезпечення реалізації політики у практично всіх сферах народного господарства.

Соціально-психологічний клімат виступає чинником, що впливає на здоров'я працівників і суттєво залежить від впливу особливостей керівника організації на членів колективу.

Розробка психологічних технологій сприяння розвитку здорового соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування дозволить провести впровадження вже прийнятих Урядом нормативно-правових актів щодо впровадження реформ, у тому числі сприятиме забезпеченню впровадження реформи децентралізації в Україні.

Щоб сформувати і підтримувати середовище, яке спонукає працівників до виробничої якісної праці, необхідно враховувати безліч соціальних факторів – здібності працівників, їх нахили, потреби, очікування, міжособистісні взаємини, культуру праці, соціально-психологічний клімат, який склався в організації (Серьогін, Бородін & Комарова, 2019).

Поняття «морально-психологічний клімат» і «соціально-психологічний клімат» розглядаються вітчизняними психологами як близькі за змістом, але у визначенні «морально-психологічний клімат» робиться акцент на морально-етичній стороні взаємин членів колективу. Під морально-психологічним кліматом розуміється система відносин членів колективу один з одним, ставлень до праці, навколишніх подій і до організації в цілому на підставі індивідуальних, особистісних цінностей, орієнтацій. Тут же з'являється близьке останньому поняття «духовна або психологічна атмосфера». Однак духовна атмосфера – досить специфічний психічний стан тієї чи іншої групи людей, що виявляється в спілкуванні їх один з одним і стилі спільної поведінки. До того ж атмосфера в колективі досить мінлива і характеризується, як правило, високим ступенем рухливості.

В кінці 60-х рр. з'явилася робота «До питання про соціально-психологічний клімат науково-дослідного колективу» Г. Моченова і М. Ночовника (1993), в якій було дано визначення поняттю «соціально-психологічного клімату» і проаналізовано стан досліджень цього феномена. На думку авторів, «під соціально-психологічним кліматом треба розуміти емоційно-психологічний настрій, який складається в колективі в процесі роботи. Цей емоційно-психологічний настрій з'являється в результаті того, що при безпосередніх особистих контактах працівників всі зв'язки між ними (функціональні, організаційні, інформаційні, спеціальні та ідейно-психологічні) набувають емоційно-психологічного забарвлення, яке визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та інтересами членів колективу» (Моченов & Ночевник, 1993).

На сучасному етапі розвитку українського суспільства перед соціальними психологами стоять важливі завдання: виробити практичні рекомендації з удосконалення підприємницької діяльності та керування ринковими структурами; правильно організувати взаємодію людей на користь держави й кожного громадянина (Ануфрієва, Зелінська & Єрмакова, 2009).

Соціально-психологічний клімат є комплексною психологічною характеристикою, що відбиває стан взаємин і ступінь задоволеності співробітників різними факторами життєдіяльності. Він виконує ряд важливих функцій:

- *консолідує*, яка полягає в об'єднанні членів колективу, колективних зусиль, спрямованих на вирішення професійних завдань;

- *стимулюючу*, спрямовану на створення сприятливої емоційної атмосфери;
- *стабілізуючу* – забезпечує стійкість міжособистісних взаємин, створення необхідних передумов для успішної адаптації в колективі нових співробітників;
- *регулюючу*, пов'язану з затвердженням норм взаємин членів колективу.

Створення сприятливого клімату є справою не тільки відповідальною, але й творчою, що вимагає знання його природи і засобів регулювання, уміння передбачати можливі ситуації у взаєминах членів групи.

На думку Т. Вежновець (2017), кожному колективу притаманна своя особиста комбінація чинників, які позитивно чи негативно впливають на стан колективу. Так, наприклад, дослідником встановлено, що в залежності від стажу головного лікаря та стажу роботи колективу з цим керівником ключовими чинниками, що впливають на клімат в колективі, є «уважне ставлення до керівника» та «взаємини з колегами». А саме, «чим більший стаж роботи керівника, тим більше він впливає на стан соціально-психологічного клімату в колективі» (Вежновець, 2017).

Умови, в яких відбувається взаємодія членів робочої групи, впливають на успішність їх спільної діяльності, на задоволеність процесом і результатами праці. Зокрема, до них відносять санітарно-гігієнічні умови, в яких працюють співробітники: температурний режим, вологість, освітленість, просторість приміщення, наявність зручного робочого місця тощо.

Велике значення має і характер взаємин в групі, домінуючий в ній настрій. Коли йдеться про соціально-психологічний клімат колективу, то мається на увазі таке:

- сукупність соціально-психологічних характеристик групи;
- переважний і стійкий психологічний настрій колективу;
- характер взаємин в колективі;
- інтегральна характеристика стану колективу.

Основні складові соціально-психологічного клімату на прикладі освітньої організації наведено на *рис. 1*.

### Основні складові соціально-психологічного клімату освітньої організації та чинники, що впливають на нього



Рис. 1. Складові соціально-психологічного клімату та чинники, що впливають на нього (на прикладі освітньої організації)

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризують: оптимізм, радість спілкування, довіра, почуття захищеності, безпеки і комфорту, взаємна підтримка, теплота та увага у відносинах, міжособистісні симпатії, відкритість комунікації, впевненість, бадьорість, можливість вільно мислити, творити, інтелектуально й професійно зростати, робити внесок в розвиток організації, робити помилки без страху покарання тощо (Сингаївська, 2020).

Несприятливий соціально-психологічний клімат характеризують: песимізм, дратівливість, нудьга, висока напруженість і конфліктність відносин в групі, невпевненість, боязнь помилитися або справити погане враження, страх покарання, неприйняття, нерозуміння, ворожість, підозрілість, недовіра один до одного, небажання докладати зусилля в спільний продукт, в розвиток колективу і організації в цілому, незадоволеність тощо (Сингаївська, 2020).

Отже, сутність соціально-психологічного клімату можна визначити як домінуючий у конкретному колективі відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (Сингаївська, 2015).

Істотним елементом в загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури. Це передбачає визначення основних компонентів цього явища на якійсь єдиній основі, зокрема нею може виступити категорія ставлення. Тоді в структурі соціально-психологічного клімату стає очевидним наявність двох основних підрозділів – ставлення людей до праці і їх ставлення один до одного (табл. 1).

Таблиця 1

**Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату**

| № | Основні параметри соціально-психологічного клімату             | Основні характеристики соціально-психологічного клімату (за визначеними параметрами) |
|---|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Стосунки                                                       | Гуманні, ставлення з повагою до кожного члена колективу                              |
| 2 | Спілкування                                                    | Взаємодопомога, ввічливість                                                          |
| 3 | Ставлення до праці                                             | Творча спрямованість на інноваційну діяльність                                       |
| 4 | Переважаючі принципи                                           | Особистість, духовні потреби, самоактуалізація                                       |
| 5 | Рівень громадської думки                                       | Принциповість, взаємовимогливість                                                    |
| 6 | Ставлення до мети спільної діяльності                          | Позитивне, згуртованість                                                             |
| 7 | Переважаючий емоційний настрій                                 | Оптимістичний мажорний тон                                                           |
| 8 | Емоційне реагування на негативні явища                         | Переживання співчуття, активний пошук резервів подолання негативних явищ             |
| 9 | Загально емоційно-особистісне відчуття кожного члена колективу | Почуття захищеності                                                                  |

Що стосується структури соціально-психологічного клімату та чинників, які впливають на його становлення, то можна сказати, що основними його компонентами є такі складові, які відображають рівень задоволеності працівників:

- стилем керівництва і особистістю керівника, взаєминами керівника з підлеглими.
- змістом праці;
- умовами праці і побуту;
- міжособистісною взаємодією всередині колективу;
- міжособистісною взаємодією поза колективом.

До основних чинників, які можуть впливати на становлення кожного із складових компонентів клімату, можна віднести такі:

1. Особистість керівника, стиль керівництва, його взаємини з підлеглими.

2. Зміст та умови праці (зміст і психологічні особливості праці; стан матеріальної бази).

3. Особливості колективу (особистий склад колективу, міжособистісні стосунки; психологічні особливості членів колективу).

Аналізуючи вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності і поведінку менеджерів та персоналу в організації, варто зауважити, що всі дослідники, які вивчали цю проблему, відзначають важливу роль такого клімату в забезпеченні ефективної діяльності організації, в процесі управління нею, а також в життєдіяльності кожної особистості.

Соціально-психологічний клімат є одним із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства, зокрема в контексті реалізації функції зворотного зв'язку. Від соціально-психологічного клімату залежить ступінь залучення кожного індивіда в спільну діяльність, характер її спрямованості, ефективність.

Соціально-психологічний клімат також розглядають як феномен, що відображає рівень комфортності існування в сумісній діяльності, у груповій взаємодії (Карамушка & Дзюба, 2019).

На думку О. Креденцер (2020), здоров'я людини взагалі повинно розглядатися в цілісній системі здоров'я організації та нації, в єдності внутрішнього та зовнішнього контекстів. Дійсно, дослідниця зазначає, що «важливе місце в цьому контексті відводиться організаційній психології, зокрема аналізу місця, ролі та функцій організації в здоров'язабезпеченні людини» (Креденцер, 2020).

Якщо комфортність пов'язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови розглядаються як груповий «клімат», як особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі.

Усвідомлення особистістю комфортності існування в конкретній групі, колективі пов'язане з явищем соціальної фасилітації та інгібіції, коли присутність інших людей впливає на поведінку та діяльність індивіда.

В умовах впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, в т.ч. в медичній сфері, вивчення впливу соціально-психологічного клімату в колективах на ефективність впровадження реформ є важливим завданням для управлінців центрального та регіонального рівнів.

Так Р. Погоріляк (2015), що вивчав психічні та поведінкові особливості керівників закладів охорони здоров'я, в процесі запровадження реформи територіальної організації влади (або децентралізації) на регіональному рівні, за результатами проведеного аналізу соціально-психологічних характеристик управлінців галузі встановив, що психічна стійкість і ситуативно-особиста орієнтація залежить від керівної посади, а на стійкість та стиль поведінки під час конфліктних ситуацій посада не впливає (Погоріляк, 2015).

Також важливим чинником, що впливає на формування того чи іншого психологічного клімату в колективах структур державного управління та місцевого самоврядування, в умовах впровадження децентралізації є соціально-психологічні особливості території, де функціонує організація (Романюк, 2017). В результаті реформи в Україні створено зовсім новий адміністративно-територіальний устрій, і це є відповідним стрес-фактором як для мешканців населених пунктів, що зараз стали складовими нових об'єднаних територіальних громад, так і для органів влади різних рівнів.

Це відбувається насамперед у зв'язку з тим, що часто працівники фізично змінюють свої робочі місця внаслідок реформи, а, по-друге, ці співробітники органів державної влади чи місцевого самоврядування опинились, як мешканці новостворених громад, в нових умовах отримання відповідних послуг, що, на жаль, часто створює додаткові стрес-фактори як в особистому житті, так і при виконанні службових повноважень.

У цьому контексті взагалі відбувається взаємний вплив, оскільки суспільні та національні чинники впливають на формування психологічного здоров'я населення, і психологічно здорове

суспільство виступає рушієм суспільного розвитку та здійснення демократичних реформ в країні (Терещенко, 2020).

**Висновки.** Соціально-психологічний клімат – це цілісний стан трудового колективу, його загальний психічний настрій, пріоритети, сукупні цінності, правила та норми поведінки, характер міжособистісних стосунків тощо.

До ключових складових, на основі яких формується соціально-психологічний клімат в колективах державного управління та місцевого самоврядування слід віднести: ставлення працівників колективу до роботи, особисті та ділові якості керівника та окремих співробітників, взаємини підлеглих з керівником, частота проведення заходів з підвищення кваліфікації, організація праці, рівень впливу керівництва на роботу працівників тощо.

На соціально-психологічний клімат впливають чинники макро- та мікросередовища. Зовнішніми чинниками можуть виступати соціально-політичні настрої, рівень демократизації та свідомості суспільства тощо. До внутрішніх чинників слід віднести застосування різноманітних систем винагороди та стимулювання, стосунки між працівниками в колективі, задоволеність працівником роботою в команді, особливості стилю управління керівника, плинність кадрів.

Соціально-психологічний клімат у структурах державного управління та місцевого самоврядування виступає важливим чинником забезпечення реалізації політики у практично всіх сферах народного господарства. Соціально-психологічний клімат виступає чинником, що впливає на здоров'я працівників і суттєво залежить від впливу особливостей керівника організації.

Розробка психологічних технологій сприяння розвитку здорового соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування дозволить провести реалізацію вже прийнятих Урядом України нормативно-правових актів щодо впровадження реформ, що водночас сприятиме забезпеченню впровадження реформи децентралізації в Україні.

**Перспективи подальших досліджень.** Ми вбачаємо перспективи подальших досліджень у проведенні емпіричного дослідження та розробки програми щодо сприяння розвитку здорового соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування.

### Література

1. Ануфрієва, Н.М., Зелінська, Т.М., & Єрмакова, Н.О. (2009). *Соціальна психологія*. Київ: Каравела.
2. Вежновець, Т.А. (2017). Провідні чинники впливу на стан соціально-психологічного клімату в колективі медичних працівників. *Мед. перспективи*, 2, 133-140.
3. Карамушка, Л.М., & Дзюба, Т.М. (2019). Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 22–33.
4. Креденцер, О.В. (2020). Теоретичний аналіз основних підходів до визначення поняття «здоров'я» в психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 55, 44–50.
5. Моченов, Г.В., & Ночевник, А.М. (1993). *Конфліктні ситуації й організаційні структури колективу*. Тернопіль.
6. Серьогін, С.М., Бородін, Є.І., & Комарова, К.В. (2019). *Управління персоналом в органах публічної влади*. Дніпро: Грані.
7. Сингаївська, І.В. (2020). Підтримка позитивного соціально-психологічного клімату в шкільному колективі в умовах пандемії: Тези II Міжнародної конференції (м. Київ, 20 листопада 2020 р.), 116-118. Київ: Університет КРОК.
8. Сингаївська, І.В. (2015). Практичні рекомендації щодо профілактики конфліктів у колективі організації. *Гуманітарний вісник*, 35, 193-199.
9. Погоріляк, Р.Ю. (2015). Психічні та поведінкові особливості керівників закладів охорони здоров'я на регіональному рівні. *Галицький лікарняний вісник*, 2, 84-85.
10. Романюк, С.А. (2017). *Децентралізація: теорія та практика застосування*. Монографія. Київ: НАДУ.
11. Терещенко, К.В. (2020). Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 55, 59–65.

## References

1. Anufriyeva, N. M., Zelinska, T. M., & Yermakova, N. O. (2009). *Sotsialna psykhologia [Social psychology]*. Karavela. [In Ukrainian]
2. Vezhnovets, T. A. (2017). Providni chynnyky vplyvu na stan sotsialno-psykhologichnogo klimatu v kolektyvi medychnykh pratsivnykiv [Leading factors affecting the social and psychological climate in the team of medical workers]. *Med. perspektyvy*, 2, 133-140. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., & Dzyuba, T. M. (2019). Fenomen «zdorovya» yak aktualnyi napryam doslidzhen v organizatsiinii psykholonii [The phenomenon of health as an important research area in organizational psychology]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1, 22–33. [In Ukrainian]
4. Kredentser, O. V. (2020). Teoretychnyi analiz osnovnykh pidkhodiv do vyznachennya ponyattya «zdorovya» v psykholonii [Theoretical analysis of the main approaches to defining the concept of "health" in psychology]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 55, 44-50. [In Ukrainian]
5. Mochenov, G. V., & Nochevnyk, A. M. (1993). *Konfliktni sytuatsii i organizatsiini struktury kolektyvu [Conflict situations and organizational structures of the team]*. Ternopil. [In Ukrainian]
6. Serogin, S. M., Borodin, Ye. I., & Komarova, K. V. (2019). *Upravlinnya personalom v organakh publichnoi vlady [HR management in public administrations]*. Grani. [In Ukrainian]
7. Syngaivska, I. V. (2020). *Pidtrymka pozytyvnogo sotsialno-psykhologichnogo klimatu v shkilnomu kolektyvi v umovakh pandemii: Tezy II Mizhnarodnoi konferentsii* (Kyiv, November 20, 2020), 116-118 [Promoting a positive social and psychological climate in the school team during a pandemic: Theses of the II International Conference (Kyiv, November 20, 2020), 116-118]. KROK.University [In Ukrainian]
8. Syngaivska, I. V. (2015). Praktychni rekomendatsii schodo profilaktyky konfliktiv u kolektyvi organizatsii [Practical recommendations for conflict prevention in the organization's team]. *Gumanitarnyi visnyk*, 35, 193-199. [In Ukrainian]
9. Pogorilyak, R. Yu. (2015). Psykhichni ta povedinkovi osoblyvosti kerivnykiv zakladiv okhorony zdorovya na regionalnomu rivni [Mental and behavioral characteristics of heads of regional health care institutions]. *Galytskyi likarnyanyi visnyk*, 2, 84-85. [In Ukrainian]
10. Romanyuk, S. A. (2017). *Detsentralizatsia: teoria ta praktyka zastosuvannya [Decentralization: theory and practice]*. NADU. [In Ukrainian]
11. Tereschenko, K. V. (2020). Determinanty zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya personalu organizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Determinants of staff's psychological wellbeing promotion in conditions of social tension]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*. 55, 59-65. [In Ukrainian]

## Відомості про автора

**Сімоненко Олена Анатоліївна**, аспірантка кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна.

**Simonenko, Olena**, PhD student, Department of Psychology, University of Economics and Law «Krok», Kyiv, Ukraine.

E-mail: [simonenko.elena.cmu@gmail.com](mailto:simonenko.elena.cmu@gmail.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8103-8999>

Отримано 5 квітня 2022 р.

Рецензовано 26 квітня 2022 р.

Прийнято 28 квітня 2022 р.