

*Шевчук К. В.* курсант Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0002-8410-2914>

*Мацевко Т. М.* кандидат психологічних наук,  
старший науковий співробітник,  
Національна академія сухопутних військ  
імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0002-5424-847X>

## ОСОБЛИВОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПІДРОЗДІЛАХ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

*В статті розкриваються результати емпіричного дослідження стану соціально-психологічного клімату військового підрозділу. Визначено, що соціально-психологічний клімат в колективі є нейтральним (нестійким) та в будь-який момент може змінитися в сприятливий (здоровий), або несприятливий (нездоровий).*

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат; соціально-психологічна технологія; військовий підрозділ; військовослужбовці.

**Вступ.** Проблема формування стійкого соціально-психологічного клімату (далі СПК) має як наукове, так і прикладне значення. Військові підрозділи, які мають стійкий СПК відрізняються більшою злагожденістю, високою дисциплінованістю та ефективною виконання завдань за призначенням. Проте стандартизовані технологічні підходи до формування та підтримання стійкого СПК розроблені на недостатньому рівні. Наявні методичні рекомендації не спираються на результати сучасних досліджень, що породжує несистемність та інтуїтивність у діяльності військових керівників в цьому напрямку. Отже, необхідним є проаналізувати теоретичні підходи до поняття СПК та опрацювати ефективні сучасні підходи до його формування, як в бойових умовах, так і в повсякденній діяльності військ.

**Теоретичне підґрунтя.** Поняття СПК не є визначеним, ані в соціології, ані в психології, ані в керівних документах. Це пояснюється тим, що клімат колективу формують різні чинники та в залежності від факторів, які науковець розглядає існує низка підходів до розуміння СПК.

Так, Л. Карпенко, А. Петровський, А. Ярошевський вважають, що клімат визначається в термінах соціальної і

психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв, традицій. [2].

На думку А. Н. Лутошкіна, СПК – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхньої симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей [3].

Л. Карамушка визначає СПК, як домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (групи).

А. Кибанов також вважає сутнісною характеристикою СПК загальний емоційно-психологічний настрій групи людей [1].

А. Азрилян розглядає клімат, як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості, яка відображає комплекс явищ, пов'язаних з їхніми взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання [1].

Згідно з поглядами Л. Карамушки та А. Кибанова, СПК – це настрій членів колективу, натомість А. Лутошкіна та А. Азрилян підкреслюють, що цей настрій формується на основі взаємовідносин між

цими членами. Підсумовуючи, можна сказати, що СПК розглядають як груповий настрій, соціальну і психологічну сумісність членів, стан колективної свідомості в комплексі з іншими соціально-психологічними явищами. Ми вважаємо, що поданий нижче термін найдоцільніше підкреслює характеристику та особливості СПК та спираємося на нього в нашому дослідженні.

Отже, соціально-психологічний клімат – домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (групи) [5].

Мета роботи полягає в аналізі СПК військового підрозділу як соціально-психологічного явища у Збройних Силах України та в діагностиці реального стану СПК та його впливу на ефективність діяльності військового підрозділу.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження стали теоретичні та емпіричні методи досліджень. Теоретичні методи – визначення принципів, форм, методів та прийомів застосування технологічного підходу для впливу на СПК у соціальній групі. Емпіричні методи – дослідження реального стану СПК у військових підрозділах. Метод математичної статистики – для обробки та порівняння емпіричних даних.

**Результати і обговорення.** Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їхнє ставлення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, на загальні відносини. Слід зазначити, що СПК впливає на успішну діяльність військовослужбовця в усіх сферах життя суспільства.

СПК впливає на:

- задоволеність службовою діяльністю;
- задоволеність взаємодією з колегами та начальниками;

- ціннісні орієнтації військовослужбовців;
- активність та ініціативність військовослужбовців;
- рівень конфліктності в підрозділі;
- професійну підготовку та психологічне здоров'я.

Тому необхідно наголосити, що СПК є важливим фактором, який впливає на всі складові діяльності як окремого військовослужбовця, так і військового підрозділу.

Що стосується структури СПК клімату та чинників, які впливають на його становлення, то можна сказати, що основними його компонентами є складові, які відображають рівень задоволеності військовослужбовців різними сферами службової діяльності:

Структура СПК колективу:

- рівень задоволеності змістом службової діяльності;
- рівень задоволеності умовами служби і побуту;
- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією всередині колективу;
- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією поза колективом;
- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією з підлеглими;
- рівень задоволеності стилем і особистістю командира [5].

Чинники, що впливають на формування СПК:

- зміст і психологічні особливості службової діяльності;
- стан матеріальної бази підрозділу, рівень забезпеченості;
- соціально-психологічні особливості людей, мікрогруп у колективі;
- міжособистісні стосунки з товаришами;
- міжособистісні стосунки з підлеглими;
- особистість командира (начальника), стиль керівництва, його взаємини з підлеглими [5].

Психологічний клімат відрізняється за своїм змістом та напрямком. Тому

## Питання психології

необхідно розглянути три основних види СПК: з позитивним, негативним та нейтральним напрямком. Клімат з позитивним напрямком називають сприятливим, або здоровим. Клімат з негативним напрямком іменують як несприятливий, або нездоровий. Клімат, напрям якого чітко не визначений за певних умов, є нейтральним, або нестійким.

Види СПК:

- сприятливий (здоровий) і несприятливий (нездоровий);
- нейтральний (нестійкий).

Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їхнє ставлення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, на загальні відносини. Слід зазначити, що СПК клімат впливає на успішну діяльність військовослужбовця в усіх сферах життя суспільства.

СПК впливає на:

- задоволеність службовою діяльністю;
- задоволеність взаємодією з колегами та начальниками;
- ціннісні орієнтації військовослужбовців;
- активність та ініціативність військовослужбовців;
- рівень конфліктності в підрозділі;
- професійну підготовку та психологічне здоров'я.

Тому необхідно наголосити, що СПК є важливим фактором, який впливає на всі складові діяльності як окремого військовослужбовця, так і військового підрозділу.

Що стосується структури СПК та чинників, які впливають на його становлення, то можна сказати, що основними його компонентами є такі складові, які відображають рівень задоволеності військовослужбовців різними сферами службової діяльності:

Структура СПК колективу:

- рівень задоволеності змістом службової діяльності;

- рівень задоволеності умовами служби і побуту;

- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією всередині колективу;

- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією поза колективом;

- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією з підлеглими;

- рівень задоволеності стилем і особистістю командира [5].

Чинники, що впливають на формування СПК:

- зміст і психологічні особливості службової діяльності;

- стан матеріальної бази підрозділу, рівень забезпеченості;

- соціально-психологічні особливості людей, мікрогруп у колективі;

- міжособистісні стосунки з товаришами;

- міжособистісні стосунки з підлеглими;

- особистість командира (начальника), стиль керівництва, його взаємини з підлеглими [5].

Психологічний клімат відрізняється за своїм змістом та напрямком. Тому необхідно розглянути три основних види СПК: з позитивним, негативним та нейтральним напрямком. Клімат з позитивним напрямком називають сприятливим, або здоровим. Клімат з негативним напрямком іменують як несприятливий, або нездоровий. Клімат, напрям якого чітко не визначений за певних умов, є нейтральним, або нестійким.

Види СПК:

- сприятливий (здоровий) і несприятливий (нездоровий);

- нейтральний (нестійкий).

Важливість формування СПК військових підрозділів, описана вище, потребує детального вивчення, комплексного підходу та постійного контролю.

«Підхід» – це сукупність способів, прийомів розгляду чого-небудь, впливу на кого-, що-небудь, ставлення до кого-, чого-небудь [4].

У ЗС України не розроблено керівних

документів, які б регламентували порядок побудови СПК у військових колективах. Проаналізувавши структуру СПК, можна сказати, що формується лише окремі складові, завдяки різним психологічним, соціальним та організаційним заходів, які проводяться в підрозділах командирами та їх заступниками.

Натомість, соціально-психологічний центр ЗС України перелічує ряд організаційних прийомів для формування СПК, зокрема:

1. Проведення конкретного емпіричного дослідження з метою виявлення причин негативних стосунків серед військовослужбовців.
2. Інформування командирів про результати досліджень.
3. Прийняття факторів, які негативно впливають на СПК.
4. Регулярний контроль стану СПК [6].

Таким чином, особливість СПК окреслюється єдиною і динамічною ознакою психічних станів всіх членів колективу. Відносини, комунікація, емоції одного члена впливають на поведінку та роботу іншого члена колективу. Правильно налагоджений механізм взаємодії, зокрема формування сприятливого СПК, сприяє хорошему результату та комфортному функціонуванню в команді. Тому, структура СПК визначається системою створених в колективі відносин між членами групи. Варто підкреслити, що даному явищу притаманна різка зміна його виду, адже на СПК впливають, як зовнішні чинники, так і індивідуально-психологічні особливості людини. Стійкий СПК важливий маркер здорових відносин в колективі, хорошої мотивації до службової діяльності, бажання працювати над спільною метою та визначеними цілями та бути активною частиною команди.

Згідно з розглянутими вище теоретичними положеннями про СПК, ми вирішили здійснити діагностичне дослідження з метою визначення виду СПК та фундаментальних чинників, які впливають на його формування.

Діагностичне дослідження

проводилося на базі одного з підрозділів військової частини А-0989.

Вибіркова сукупність: 60 осіб – обіймають різні посади в роті, з наявністю бойового досвіду та навпаки.

Статева ідентифікація вибірки: усі респонденти – особи чоловічої статі.

Вікова ідентифікація вибірки: від 18 до 50 років.

Найбільше у вибірці переважає респондентів, що мають бойовий досвід – 50 військовослужбовців (83,3%); респондентів, які не мають бойового досвіду – 10 військовослужбовців (16,7%).

Найбільше у вибірці переважає респондентів, що мають первинну посаду – 75%; респондентів, які є командирами відділення – 15%; респондентів, які обіймають посаду командира взводу та посаду головного сержанта взводу – по 5%.

Ми проаналізували ряд методів для діагностування та дослідження СПК, рекомендованих соціально-психологічним центром ЗС України та обґрунтували найбільш доцільні для нашого дослідження:

узагальнення існуючих в літературі методів дослідження психічних станів ми дійшли висновку, що до основних методик, які можуть бути використані при дослідженні, відносяться наступні:

- метод спостереження – дає можливість формувати початкове уявлення про загальний стан СПК, перевіряти вихідні припущення з ним пов'язані та можливість пересвідчуватися в отриманій інформації методом анкетування.

- метод анкетування – нами була розроблена анонімна анкета, упорядкована за формою та змістом, питання якої ґрунтувалися на структурі СПК у формі опитувального листка.

В ході опрацювання та аналізу отриманих результатів анкетування ми отримали такі дані:

Перше питання спрямоване на визначення задоволеності перебування в підрозділі показало, що 44 респондентам (73%) подобається служити в підрозділі, а

## Питання психології

16 респондентів (27%) незадоволені службою в колективі.

Отримані результати свідчать, що переважна більшість особового складу позитивно ставиться до діяльності у військових колективах та виконання службових обов'язків в підрозділі.

Друге питання передбачало характеристику колективу за шкалою від «1» до «5». Результати відповідей на це питання представлені в таблиці 1. У результаті, третина опитуваних вважає колектив достатньо згуртованим (8

військовослужбовців (13%) обрали оцінку відмінно, 12 військовослужбовців (20%) характеризують колектив на оцінку «добре»). В той же час значна кількість респондентів (26 респондентів (43%)) оцінили рівень згуртованості підрозділу як задовільний. Маємо достатньо велику кількість опитуваних, які оцінюють стан згуртованості підрозділу на незадовільному рівні (10 респондентів (17%) обрали оцінку «незадовільно», 4 респонденти (7%) гадають, що кожен член колективу діє у власних інтересах).

Табл. 1

### Результати оцінки згуртованості підрозділу

Оцінка	«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
Кількість респондентів (%)	4 (7%)	10 (17%)	26 (43%)	12 (20%)	8 (13%)

Це свідчить, що колектив має різноспрямоване уявлення про згуртованість взаємодії всередині підрозділу. Можна передбачити, що військові колективи недостатньо згуртовані та складаються з мікрогруп, які мають свого лідера. В колективі не сформовані спільні ціннісні орієнтації, норми, цілі та дії щодо їх досягнення.

Члени колективу байдуже ставляться один до одного і до колективу в цілому та не виявляють інтересу до того, що не входить у їх прями обов'язки.

Третє питання сприяє розумінню загальної задоволеності умовами служби та побуту за 7 факторами. Отримані результати подані в таблиці 2.

Табл. 2

### Результати задоволеності умовами служби та побуту

Фактори	відмінно кількість респондентів (%)	добре кількість респондентів (%)	задовільно кількість респондентів (%)	незадовільно кількість респондентів (%)
Речове забезпечення	2 (3%)	28 (47%)	28 (47%)	2 (3%)
Грошове забезпечення	4 (7%)	16 (27%)	30 (50%)	10 (16%)
Організація служби		28 (47%)	24 (40%)	8 (13%)
Харчування		14 (23%)	26 (44%)	20 (33%)
Стан дисципліни		12 (20%)	28 (47%)	20 (33%)
Психологічна підтримка	4 (7%)	20 (33%)	18 (30%)	18 (30%)
Побутові умови		30 (50%)	22 (37%)	8 (13%)

Аналіз даних результатів свідчить, що половина особового складу частково задоволена речовим забезпеченням (94%), побутовими умовами (87%) та організацією служби (87%). Натомість станом дисципліни (80%), харчуванням (77%) та психологічною підтримкою (60%) більшість особового складу не задоволена.

Грошове забезпечення половина військовослужбовців колективу оцінює на задовільному рівні (50%). Задоволення базових рівнів потреб членів колективу є досить нестабільним та потребує покращення кожного фактору.

Четверте питання стосувалося зловживання службовим становищем з

## Питання психології

боку керівництва підрозділу. Результати анкети показали, що 42 респонденти (70%) не чули про таке явище в роті. При цьому слід зазначити, що 18 респондентів (30%) не поділяють такої думки. Тому, важливо розуміти, що в особовий склад потребує уваги командирів та взаємодії з ними.

П'яте питання відображає ставлення військовослужбовців до своїх командирів

(начальників), формує розуміння основних проблем в процесі співпраці військовослужбовців з командирами. Дане питання було подано у вигляді вибору запропонованих змін будучи на місці командира. Результати викрадені в таблиці 3.

Табл. 3

### Результати ставлення до командирів

Критерій	Проявляв уважність до проблем підлеглих	Заохочував самостійність та розумну ініціативу	Зосередився на підвищенні рівня військової дисципліни	Вчасно доводив інформацію та спілкувався з особовим складом	Залишив все як було до цього
<b>Кількість респондентів (%)</b>	26 (43%)	12 (20%)	6 (10%)	22 (37%)	12 (20 %)

Отже, головними перешкодами у сприянні розвитку сприятливого СПК з боку керівництва ми виділили неухважність до проблем військовослужбовців підрозділу (43%), недостатню поінформованість особового складу та брак спілкування з підлеглими (37%), 12 військовослужбовців (20%) покращили б заохочення ініціативності особового складу, варто зазначити, що третина військовослужбовців (20%) роти не прагне

змін та задоволена діяльністю командирів. Є підстави припускати, що у військових колективах неналежно налагоджена система взаємодії між командирами та підлеглими та існує ряд вищевизначених проблем, які потребують вирішення.

Проаналізувавши відповіді на шосте питання щодо конфліктів у діяльності різних керівних та підлеглих ланок, ми отримали такі показники зображені в таблиці 4.

Табл. 4

### Результати конфліктності в підрозділі

	часто кількість респондентів (%)	рідко кількість респондентів (%)	ніколи кількість респондентів (%)
з командиром підрозділу	8 (13%)	16 (27%)	36 (60%)
з заступником з МПЗ		14 (23%)	46 (77%)
з сержантами	2 (3%)	16 (27%)	42 (70%)
з колегами	4 (7%)	24 (40%)	32 (53%)

Отже, можна впевнено стверджувати, що конфлікти є невід'ємною складовою функціонування підрозділу та однією з основних форм взаємодії. Ми бачимо, що найменше конфліктних ситуацій виникає з заступником з МПЗ. В колективі сформована частина військовослужбовців, які мають конфлікти з командиром підрозділу (13 %), хоча більша частина досягає взаємного розуміння з командиром роти. Натомість в респондентів найчастіше виникають конфлікти з колегами. Це

потребує детальнішого вивчення цього явища та застосування методів подолання конфліктних ситуацій між військовослужбовцями.

За допомогою сьомого питання ми з'ясували стан комунікації між військовослужбовцями, рівень довіри та взаємодопомоги, взаємозв'язок між командирами та підлеглими, ступінь конфліктності та способи їх вирішення. Отримані результати наведені в таблиці 5.

## Результати рівня міжособистісних стосунків

	часто кількість респондентів (%)	рідко кількість респондентів (%)	ніколи кількість респондентів (%)
Ми радіємо за успіхи один одного	30 (50%)	28 (47%)	2 (3%)
Ми не втрачаємо можливості поспілкуватися один з одним	34 (57%)	24 (40%)	2 (3%)
Ми можемо розповісти про особисті проблеми один одному	18 (30%)	30 (50%)	12 (20%)
Ми намагаємося залагоджувати конфлікти, знаходячи компроміс	30 (50%)	28 (47%)	2 (3%)
Нам подобається співпрацювати зі своїми начальниками	32 (54%)	26 (43%)	2 (3%)

Вищевикладені результати підтверджують той факт, що СПК цього підрозділу перебуває на неоптимальному рівні (50% респондентів дуже рідко, або взагалі не радіє за успіхи один одного). Другий показник свідчить, що одним із ресурсів щодо покращення СПК є налагодження спілкування всередині колективу, на момент опитування 43% респондентів зазначали, що вони рідко, або ніколи не спілкуються один з одним. Підтвердженням незадовільного СПК є відповіді щодо здатності поділитися особистими проблемами з особовим складом підрозділу (70% особового складу практично ніколи не робить цього). В той же час половина опитуваних зазначає, що в підрозділі конфліктні ситуації вирішуються за допомогою компромісу. Звернемо увагу на те, що більшість особового складу підрозділу (54%) подобається взаємодіяти зі своїми командирами.

Восьме питання відкритого типу націлене на визначення змін, яких прагнуть військовослужбовці. Важливу увагу слід звернути на те що, 12 військовослужбовців (20 %) зазначили, що на становлення клімату в підрозділі впливає відсутність правильно сформованого пункту постійної дислокації (ППД), а саме деякі батальйони розміщуються окремо від всієї бригади. Також актуальними проблемами є: недостатній рівень професійно-психологічного відбору, задовільний рівень оволодіння професійними навичками та вміннями, навчально-матеріальна база не відповідає вимогам

навчального процесу. Було підтверджено припущення, щодо недостатнього рівня згуртованості та потреби покращення комунікації між членами колективу.

Дев'яте питання відкритого типу передбачало доповнення заходів, які сприяють покращенню СПК на основі досвіду військовослужбовців. Слід відмітити, що респонденти зазначили, що спортивні заходи, практичні заняття, запровадження традицій, вчасне інформування та налагодження комунікації підвищать рівень СПК в підрозділі.

Загалом, аналізуючи результати анкетування можна зазначити, що в підрозділі нейтральний (нестійкий) СПК. Тому це соціально-психологічне явище характеризується певною збалансованістю, як суб'єктивних, так і об'єктивних ознак, але є нестійким і в будь-який момент може змінитися в той чи інший бік.

**Висновки.** У підсумку зауважимо наступне:

1. СПК є важливою складовою діяльності військового підрозділу та значною мірою впливає на кожного військовослужбовця. В залежності від задоволеності кожного члена колективу різними факторами службової діяльності, їх взаємодії та взаємосумісності, СПК може різко змінювати свій вид: від сприятливого (позитивного) до несприятливого (негативного), або ж переходити в нейтральний (нестійкий).

2. Позитивними чинниками прояву СПК є :

вільне висловлення думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;

## Питання психології

хороші загальні показники результатів діяльності;  
низький рівень напруженості в колективі;  
стійкий рівень задоволеності умовами служби і побуту  
достатній стан матеріальної бази підрозділу;  
значний рівень забезпеченості;  
готовність до співпраці з командирами (начальниками);  
бажання спілкуватися та обмінюватися досвідом, вміннями та знаннями.

3. Аналіз отриманих результатів визначає ряд проблемних питань, що знижують рівень СПК, а саме:

командири (начальники) не цікавляться проблемами військовослужбовців;

невчасне доведення інформації до особового складу про загальний стан в підрозділі та військовій частині;

низький ступінь емоційного включення та взаємодопомоги;

безвідповідальність частини колективу щодо виконання своїх обов'язків;

відсутність правильно об'єднаного пункту постійної дислокації, що

унеможлиблює взаємодію з макросередовищем;

наявність в підрозділі військовослужбовців, які вживають алкогольні напої та наркотичні засоби та не націлені на роботу в напрямку спільної мети;

некомплектність підрозділу, що породжує високу плинність кадрів;

розподіл на посади без врахування військово-облікової спеціальності військовослужбовця;

низький рівень знань та навичок згідно штатної посади.

4. Зважаючи на отримані результати, ми відзначили, що формування СПК в підрозділі має важливе значення, адже впливає на самопочуття та рівень бойової підготовки військовослужбовця та військового підрозділу.

5. Напрямами подальших досліджень є;

– розробка коригуючої програми для покращення СПК в військових підрозділах та аналіз її ефективності;

– формування методичних рекомендацій щодо застосування соціально-психологічної технології корегування СПК у військовому підрозділі.

### Список використаних джерел

1. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Н. П. Базалійська, А. В. Гук. // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова Том 21 Випуск 2. – 2016. – С. 57
2. Войтенко Л. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в умовах економічної кризи / Л. Войтенко // Управління розвитком. – 2010. – №13(89). – С. 105-106
3. Горбань Г.О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні / Г.О. Горбань // Вісник Харківського національного педагогічного університету Г.С. Сковороди. Психологія. – 2010. – Вип. 44. – Ч. 1. – С. 38-49.
4. Спостереження як метод психології – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pyrogiv.kiev.ua/sposterezhennya-yak-metod-psixologi%D1%97/>
5. Ткачук П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами / П. Ткачук – Львів: НАСВ, 2018. – С. 181 – 182.
6. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах. // Соціально-психологічний центр Збройних Сил України. – 2009. – С. 8.

### References

1. Bazaliyska NP Formuvannia spriyatlivoho sotsialno-psikhologichnoho klimatu v kolektyvi pidpriemstva / NP Bazaliyska , AV Huk. // Bulletin of the II Mechnikov ONU Volume 21 Issue 2.[Formation of a favorable socio-psychological climate in the staff of the enterprise ] - 2016. - P. 57 (in Ukrainian)
2. Voitenko L. Socio-psychological aspects of personnel management in the economic crisis / L. Voitenko // Development Management. [Socio-psychological aspects of personnel management in an economic crisis] - 2010. - №13 (89). - P. 105-106 (in Ukrainian)



3. Gorban GO features of the application of various forms of psychological practice in management / G.O. Gorban // Bulletin of the Kharkiv National Pedagogical University GS Frying pans. Psychology. [Features of application of various forms of psychological practice in management] - 2010. - Vip . 44. - Part 1. - P. 38-49. (in Ukrainian)
4. Observations as a method of psychology - [Electronic resource] [Observation as a method of psychology] - Access mode: <https://pyrogiv.kiev.ua/sposterezhennya-yak-metod-psixologi%D1%97/>
5. Tkachuk P. Socio-psychological technologies of military teams management / P. Tkachuk [Socio-psychological technologies of military team management] - Lviv: NASV, 2018. - P. 181 - 182. (in Ukrainian)
6. Formation of a favorable socio-psychological climate in the units. // Socio-psychological center of the Armed Forces of Ukraine. [Formation of a favorable socio-psychological climate in the units] - 2009. - P. 8. (in Ukrainian)

### Summary

**Shevchuk K.** cadet National Academy of Army

Forces n.a. hetman Peter Sagaydachny

**Matsevko T.** Ph.D., Candidate of Psychological Sciences,  
senior researcher, National Academy of Army

Forces n.a. hetman Peter Sagaydachny

## PECULIARITIES AND RESULTS OF THE RESEARCH OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE UNITS OF THE ARMY OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

**Introduction.** The problem of formation stable socio-psychological climate (hereinafter SPC) has both scientific and applied value. Military units that have stable moral and psychological climate differ greater coherence, high discipline and efficiency implementation assigned tasks. But standardized technological approaches to formation and maintenance sustainable SPC are designed to be insufficient levels. Available methodical recommendations are not based on results modern research that generates inconsistency and intuition in activity military leaders behind this direction. Therefore, it is necessary to analyze theoretical approaches to the concept of SPC and effective modern approaches to it formation as in combat conditions and everyday activities troop`s.

**Purpose.** Analysis of the military SPC of the military subdivision as socio-psychological phenomena in the Armed Forces of Ukraine. Diagnosis of the real state of the SPC and its impact on efficiency activities military unit.

**Methods.** Theoretical methods - definition principles, forms, methods and techniques application technological approach to influence the SPC in the social group. Empirical methods - the study of the real state of the SPC in the military units. Method of mathematical statistics - for processing and comparison empirical data.

**Originality** The real state of the SPC in a military unit and the factors influencing its dynamics are determined.

**Conclusion.** SPC is important component of activities of military unit and has significant extent effects on every serviceman. Depending from satisfaction of each team member various service factors activities, their interaction and interoperability, SPC can sharply change its kind: from favorable (positive) to unfavorable (negative), or move to neutral (unstable).

Positive factors in the manifestation of the SPC are the free expression of opinions on the affairs of the team or the behavior of individuals, good overall performance, low levels of tension in the team and the satisfaction of basic needs.

Lack of information of personnel, low level of emotional inclusion and mutual assistance, lack of a properly arranged permanent deployment point and other features and strengths of the character of servicemen have a negative impact on the SPC.

Considering obtained results, we noted that the formation of the SPC in the unit is important because it affects the well-being and level of combat training of servicemen and military units.

**Keywords :** socio-psychological climate; socio-psychological technology; military staff; servicemen.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 09.05.22.