

Сімоненко О. А. аспірант кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка
<https://orcid.org/0000-0001-8103-8999>

ТИПИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТРУКТУРАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ)

У статті в рамках системного підходу, розкрито поняття соціально-психологічного клімату структур державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади) як системного утворення. Представлено результати емпіричного дослідження факторів (типів) соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації влади («еталон», «контекст ділової групи», «комунікативність», «гуманістичність», «кар'єра»).

Ключові слова: соціально-психологічний клімат в структурах державного управління та місцевого самоврядування; типи соціально-психологічного клімату; еталонний тип; контекстуально-груповий тип; комунікативний тип; гуманістичний тип; кар'єрний тип.

Вступ. Прийняттям Верховною Радою України Закону України № 562-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад», 16.04.2020 року було завершено формування правового реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, або децентралізації влади, що, окрім формування нового базового та районного рівнів влади, насамперед, передбачає новий розподіл функцій, повноважень між державними і місцевими органами влади (з розширенням прав останніх) за принципом субсидіарності [1]. Вищезазначені зміни передбачають запровадження ефективного розподілу ресурсів, в т.ч. фінансових, активізації місцевих громад щодо вироблення й прийняття нагальних, для мешканців громад, рішень, підвищення відповідальності обраних посадовців перед виборцями, тощо. Все це актуалізує проблему соціально-психологічного клімату органів управління. Йдеться про згуртованість, професійну компетентність службовців, адаптивність до кризових умов динамічного суспільно-політичного сьогодення, що зумовлює конструктивну співпрацю, продуктивну взаємодію між органами державного управління різних рівнів влади.

Мета статті – розкрити типологічні особливості соціально-психологічного

клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування.

Теоретичне підґрунтя. Теоретичний аналіз наукових джерел свідчить, що проблемі соціально-психологічного клімату приділяється чимала увага вчених. Зокрема, йдеться про різні аспекти його дослідження, а саме як про: соціально-психологічну властивість групи (Г. Ложкін [2]); психологічні умови, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності (С. Бочарова [3], Д. МакГрегор [4], Е. Мейо [5]); настрої групи (Л. Карамушка [6] та ін.); міжособистісні відносини та взаємодію (В. Казміренко [7], В. Москаленко [8]); психологічну сумісність членів групи (розвиток, формування, коригування та оптимізацію соціально-психологічного клімату організації (Т. Грицевич [9], І. Зудова [10], Р. Кириченко [11], Г. Мешко [12], А. Чечель [13], А. Хмелевська [14] та ін.); чинники соціально-психологічного клімату органів влади (Л. Карамушка [15], А. Максимович [16], Я. Онуфрієва [17], Г. Осовська [18], М. Прищак [19], В. Романюк [20], Т. Терещук [21], А. Хмелевська [22] та ін.); особливості змісту, визначальні характеристики організації та їхнього зв'язку з соціально-психологічним кліматом (Л. Джеймс [23], Т. Лазоренко [24], Х. Патицька [30], Г. Монастирський [26], В. Новак [27], Й. Ситник [28] та ін.); соціально-психологічний клімат у кризовий період

діяльності організації, де криза є суперечністю між умовами функціонування виробництва та соціально-психологічними феноменами функціонування працівників (С. Кличковський [29]) тощо.

Про різні характеристики соціально-психологічного клімату йдеться в дослідженнях видів професійної діяльності у різних галузях праці, а саме: військовій (Г. Ложкін [2], В. Ягупов [30]), освітній (Л. Карамушка [31]), навчальній (О. Бондарчук [32], В. Семиченко [33]), виробничій (С. Кличковський [29] та ін.); діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування (О. Батанов [34], Ю. Білоусов [35], К. Ващенко [36], О. Городецький [37], Т. Дерун [38], Є. Карташов [39] та ін.).

З усім тим, існують суперечності між теоретичними напрацюваннями щодо соціально-психологічного клімату організації й новітніми викликами практики; відсутністю загальноприйнятого трактування змісту та структури соціально-психологічного клімату і нагальними вимогами практики; розвитком професійних видів діяльності, зокрема в управлінській галузі й зміною параметрів трудового, виробничого процесів (з огляду на впровадження новітніх технологій); особливостями існування організації в період нормативної, ненормативної криз у складних, екстремальних умовах та межових умовах (наприклад, війна).

Водночас проблема особливостей соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні раніше не виступала предметом спеціального дослідження.

Методологія. В цілому можна виокремити основні підходи до дослідження соціально-психологічного клімату: аксіологічний, системний, синергетичний, комплексний, когнітивний.

У контексті аксіологічного підходу насамперед йдеться про психологічний стан членів колективу, міжособистісні відносини, які відображають характер спільної діяльності у процесі досягнення групових, особистісних цілей, про стан групового настрою, міжособистісні відносини в групі, що об'єднують індивідуальні, групові

цінності, процеси, очікування, детермінують психологічні умови, які визначають характер спільної діяльності щодо реалізації цілей колективу, всебічного розвитку особистості (Т. Бабенко [40], Р. Кумар [41]).

У системному підході соціально-психологічний клімат визначається як система взаємовідносин між членами колективу, що ґрунтується на індивідуальних властивостях учасників спільноти, принципах міжособистісної взаємодії (О. Волошина [42], В. Денісов [43], В. Іушина [44] та ін.).

У контексті синергетичного підходу соціально-психологічний клімат набуває ознак поліфункціонального утворення, яке містить взаємовідносини членів колективу й психологічні умови спільної діяльності (С. Браун [45], К. Вілсон [46], К. Вердорфер [47] та ін.).

У комплексному підході соціально-психологічний клімат вважають комплексом соціально-емоційних, організаційних, структурних, мовних умов, які впливають на діяльність членів колективу, робочий простір загалом (Т. Декотіс [48], М. Топрак [49], Д. Фрайберг [50] та ін.).

У когнітивному підході визначальними у змісті соціально-психологічного клімату є уявлення членів спільноти стосовно соціально-психологічних процесів організаційного простору та їхньої взаємодії, від чого залежить поведінка і благополуччя кожного учасника колективу [51]; [52]; [53] та ін.).

Ґрунтуючись на системному підході сформульовано поняття соціально-психологічного клімату структурах державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади) як системного утворення, ієрархічної структури характеристик, властивостей і станів, які зумовлюють успішне виконання організацією функціональних повноважень структурними підрозділами. Соціально-психологічний клімат у структурах державного управління є: а) процесом і результатом; б) інтегрованою властивістю організації, яка зумовлює коректне розв'язання відповідних професійних задач управлінської діяльності й містить чотири складники – когнітивно-гностичний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-оцінний,

поведінково-діяльнісний; в) співвідношення розвитку складників соціально-психологічного клімату утворює відповідні його субвиди (емоційний, моральний, організаційний, когнітивний).

Характеристика вибірки. У дослідженні взяло участь 285 осіб, державних службовців 26 структур органів державного управління та місцевого самоврядування, які відповідають за галузь охорони здоров'я з чотирьох регіонів України (де мешкають 14 943 561 особа). Вибірку розділено на групи за кількома критеріями: рівнем управління органу влади, територіального розташування, віку, статі.

За критерієм рівня управління органу влади вибірку розподілено на дві групи: працівники органів державної влади/ОД та працівники органів місцевого самоврядування/ОМС.

Працівники органів державної влади/ОД – 157 (55,1%) осіб, з яких 123 (43,2%) управлінці чотирьох обласних військових (державних) адміністрацій та 34 (11,9%) – працівники одинадцяти районних військових державних адміністрацій. Функціональними повноваженнями, які виконують управлінці в структурних підрозділах обласних військових (державних) адміністрацій, що відповідають за галузь охорони здоров'я, є такі: організація реалізації державної політики в галузі охорони здоров'я на території області, сприяння виконанню державних і регіональних програм соціально-економічного спрямування; управління в межах повноважень закладами охорони здоров'я області, які утримуються за рахунок бюджетних коштів, організація їх кадрового, матеріально-технічного і методичного забезпечення; прогнозування розвитку мережі закладів охорони здоров'я на території області та нормативне забезпечення населення медико-санітарною допомогою; здійснення заходів, спрямованих на запобігання та ліквідацію інфекційних захворювань, епідемій; організація і проведення централізованих закупівель медикаментів, виробів медичного призначення, обладнання та подальший їх розподіл між закладами охорони здоров'я.

Функціональними повноваженнями, які виконують управлінці в структурних підрозділах районних військових

(державних) адміністрацій, що відповідають за галузь охорони здоров'я, є такі: забезпечення реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я в районі; координація та контроль діяльності закладів охорони здоров'я району; здійснення прогнозування розвитку мережі закладів охорони здоров'я району та рівню забезпечення населення медико-санітарною допомогою; забезпечення виконання актів законодавства у сфері охорони здоров'я, державних стандартів, критеріїв та вимог, спрямованих на збереження навколишнього природного середовища і санітарно - епідемічного благополуччя населення, нормативів професійної діяльності у сфері охорони здоров'я, стандартів медичного обслуговування, медичних матеріалів та технологій; здійснення заходів, спрямованих на запобігання та ліквідацію інфекційних захворювань, епідемій.

Працівники органів місцевого самоврядування / ОМС – 128 (44,9%) управлінців одинадцяти виконавчих комітетів об'єднаних територіальних громад. Функціональними повноваженнями, які виконують управлінці в структурних підрозділах виконавчих комітетів об'єднаних територіальних громад, що відповідають за галузь охорони здоров'я є такі: забезпечення реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я в територіальній громаді; координація та контроль діяльності закладів охорони здоров'я територіальної громади; прогнозування розвитку мережі закладів охорони здоров'я в територіальній громаді; здійснення в межах повноважень контролю за дотриманням вимог законодавства у сфері охорони здоров'я; забезпечення координації та аналізу діяльності закладів охорони здоров'я територіальної громади; здійснення заходів, спрямованих на запобігання інфекційних захворювань, епідемій та їх ліквідацію; виконання функцій головного розпорядника коштів бюджету територіальної громади на здійснення заходів з виконання державних та регіональних програм охорони здоров'я; внесення пропозиції щодо проекту міського бюджету та забезпечення ефективного і цільового використання бюджетних коштів.

За критерієм територіального розташування в Україні вибірку

Питання психології

розподілено на чотири групи службовців: а) схід – 109 (38,2%) осіб; б) південь – 90 (31,6%) осіб; в) північ – 35 (12,3%) осіб; г) захід – 51 (17,9%) особа.

За критерієм віку вибірка має діапазон від 20 до 60 років, яку розподілено на три групи, а саме: а) 20–30 років (11,9%); б) 30–45 років (42,8%); в) 45–60 років (45,3%), що відповідає нормативним кризам професійного становлення особистості, а саме: 30–33 років, 40–45 років, 50–55 років (за О. Кокуном).

За критерієм статі вибірку складають 81 (28,4%) особа – чоловіки і 204 (71,6%) особи – жінки.

Методи дослідження. Для проведення емпіричної частини дослідження використано психодіагностичні методики які розділено на блоки відповідно до структури (досліджуваного компонента) соціально-психологічного клімату, а саме: а) когнітивно-гностичного – «Децентралізація влади» [54], «Якір кар'єри» [55], «Ефективність управління» [56]; б) мотиваційно-ціннісного – «Методика дослідження мотивації професійного й особистісного зростання» [57], «Готовність до саморозвитку» [58], «Оцінка стану корпоративної культури підприємства» [59]; в) емоційно-оцінного – «Дослідження задоволеності роботою» [60], «Ставлення до діяльності в умовах децентралізації» [61], «Самооцінка особистості» [62], «Питальник із визначення індексу згуртованості» [63]; г)

поведінково-діяльнісного – «Питальник професійного само здійснення» [64], «Адаптивність» [65], «Діагностики комунікативного контролю» [66], «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» [67].

Результати і обговорення. З'ясовано основні фактори, до яких увійшли ті чи інші параметри зазначених методик. Інші параметри та шкали не увійшли до факторного аналізу з огляду на відсутність нормального розподілу (велике стандартне відхилення тощо). Після першого розподілу факторів було виокремлено 31 фактор, проте їхня значуща відмінність закінчилася на п'ятому факторі, що й зафіксовано як отримані результати.

Встановлення факторів соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування здійснено на основі факторного аналізу емпіричних даних методом головних компонент. Вибірку склали досліджувані (50 осіб), які мають лише високі значення показників соціально-психологічного клімату. Так, у комплексній групі управлінців отримано достовірні результати, оскільки показник міри вибіркової адекватності КМО 0,76, а Sig критерію сферичності Бартлетта менше за 0,5. Виокремлені п'ять факторів мають внесок у загальну дисперсію даних 71,3 % (табл. 1).

Таблиця 1.

Матриця компонент

Компонента	фактори				
	1	2	3	4	5
Обізнаність щодо процесів децентралізації влади Високий		,563			
Середній	,607		,501		,410
Професійна компетентність	,701				
Менеджмент	,684		,515		
Автономія (незалежність)	,790				,414
Слугування добру				,551	
Інтеграція стилів життя		,552			
Підприємництво					,401
Згуртованість колективу		,547		,424	
Усвідомлення характеристик ефективної управлінської діяльності	,663		,502		
Мотивація професійної діяльності	,807				

Питання психології

Престижні мотиви 1		,497			
Прагматичні мотиви 1:		,502			
Власне професійні мотиви 2:				,401	
Прагнення до вдосконалення Б - хочу знати себе і можу самовдосконалюватися				,368	
Корпоративна культура Середній	,661			,460	
Задоволеність членством у колективі Високий		,593			
Середній	,785				
Ставлення до діяльності у процесі де централ.	,821				
Високий		,579		,431	
Самооцінка співробітників Висока	,675				,401
Низька				,542	
Згуртованість колективу вище середньої		,503			
Професійне самоздійснення Внутрішньо професійний	,788			,501	
Адаптивність		,595			
«адаптивні здібності» (АЗ),	,874		,495		
«нервово психічна стійкість» (НПС), поведінкова регуляція	,687				
«комунікативні потенціал» (КП),				,424	
«моральна нормативність» (МН).				,521	
Комунікативна компетентність Середній			,590		
Еизький				,475	
Упевненість у собі					,400
Конфліктологічна компетентність високий			,489		
Ідентифікація з громадою				,410	
Часткова ідентичність		,403			
Ціннісні орієнтації конкретні					,399
Інструментальні цінності					,404
Цінності справи	,765		,481		
Цінності прийняття інших		,507			
Умовно авторитарно-демократичний	,693				

Грунтуючись на змістовому наповненні встановлених п'яти факторів, їм присвоєно робочі назви: 1) «еталон», 2) «контекст ділової групи», 3) «комунікативність», 4) «гуманістичність», 5) «кар'єра».

Перший фактор (факторне навантаження 27,1%) має назву «еталон» свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державної влади насамперед пов'язана з розвиненими адаптивними здібностями працівника (.874), тобто здатністю пристосування до динамічних середовищних умов та впливів

(нормативних і ненормативних), здатністю продуктивно й ефективно вправлятися з несприятливими впливами довкілля. Це може мати вияви у стресостійкості, витривалості, роботоздатності (фізіологія), що підтверджує високий показник нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції (.687); що своє чергою пов'язане із дієздатністю (психологія) і працездатністю (соціологія).

Імовірно, йдеться про узгодженість індивідних й особистісних властивостей, оскільки здійснюється позитивний вплив

умов і способу управлінської діяльності на особистість працівника, оскільки «особи цієї групи досить легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять у новий колектив, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізації. Як правило, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість» [68].

Це підкріплюється його відповідальним ставленням до діяльності у процесі децентралізації влади (,821), розвинутою мотивацією професійної діяльності (,807), високою адекватною самооцінкою співробітника (,675), внутрішньо-професійним самоздійсненням (,788), помірною задоволеністю членством у колективі (,785), ціннісним ставленням до виконуваної справи (,765), розвинутою загальною комунікативною компетентністю (,679), помірним рівнем наявної корпоративної культури (,661), умовно авторитарно-демократичним стилем керівництва (,693).

Сформована загальна професійна компетентність (,701), де домінують автономія (незалежність) (,790) й менеджмент (,684) у поєднанні з усвідомленням характеристик ефективності управлінської діяльності (,663) і помірною обізнаністю працівника щодо процесів децентралізації влади (,607) свідчать про володіння міжкультурними, міжгалузевими знаннями, навичками, ключовими компетенціями, які є необхідними для адаптації й коректної ефективної діяльності у професійних управлінських групах на різних рівнях влади [69]. Ці компетенції є універсальними (а не спеціалізованими) й тому можуть бути застосовуваними у різних виробничих ситуаціях управління.

Другий фактор (факторне навантаження 17,5%) має назву «контекст ділової групи», свідчить про те, що управлінська діяльність визначально пов'язана з особливостями групової взаємодії у професійних середовищах. Першою чергою це пов'язано з високою задоволеністю членством у колективі (,593), тобто йдеться про емоційно оцінене ставлення працівника до трудового процесу в цілому (умов здійснення функціональних повноважень – горизонтальних і вертикальних, виробничого середовища і т. ін.), про

відповідальне ставлення управлінця до діяльності у процесі децентралізації влади (,579).

Саме контекстуальність групи зумовлює високий рівень обізнаності щодо процесів децентралізації влади (,563). Йдеться про новітні загально-професійні знання стосовно особливостей поточного виробничого процесу, про вміння, здібності, професійні властивості працівника, які визначають продуктивність впровадження децентралізації влади як в контекстах різних рівнів влади, так і в системності її впровадження за вертикальними і горизонтальними зв'язками. Професійна компетентність працівника свідчить про наявність у нього здібностей і талантів у визначеній управлінській галузі й має вияв як інтеграція його стилів життя, бажання збалансованого об'єднання різних аспектів своєї життєдіяльності (,552).

Ціннісне прийняття інших (,507) у поєднанні зі згуртованістю колективу (,503), яка «визначається мірою єдності, рівнем спільності інтересів, діяльності, психотипом членів групи», свідчать про наявну силу зв'язків між членами у групі [70]. Зазначимо, що міра згуртованості групи зумовлюється в тому числі і її генезою (наприклад, гомогенні й гетерогенні групи), коли група може функціонувати як певна цілісність у взаємодії з іншими спорідненими управлінськими організаціями.

Вмотивованість професійної діяльності виявляється переважно бажанням здобути більше матеріальних можливостей та пільг; розширити коло спілкування, здобути більше соціальних можливостей; уникнути неприємностей з боку керівництва, тобто прагматичними мотивами (,502) і мотивами престижу, а саме – зробити кар'єру, здобути визнання за рахунок упровадження нових підходів (,497). Для працівників, які зумовлюють цей тип соціально-психологічного клімату характерна часткова ідентифікація з громадою (,403).

Третій фактор (факторне навантаження 10,3%) має назву «комунікативність», свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державної влади та місцевого самоврядування більшою мірою пов'язана з особливостями комунікативної діяльності у груповій взаємодії, а саме: помірно розвинутою комунікативною

Питання психології

компетентністю (,590); переважанням у змісті професійної компетентності менеджменту (,515); усвідомленням характеристик ефективності управлінської діяльності (,502); помірною обізнаністю стосовно процесів децентралізації влади (,501); розвиненими адаптивними здібностями (,495); високо розвинутою конфліктологічною компетентністю (,489); переважними інструментальними цінностями спілкування (,481).

Четвертий фактор (факторне навантаження 8,5%) має назву «гуманістичність», свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державно влади також пов'язана з гуманістичною спрямованістю групової взаємодії, а саме: у змісті професійної компетентності найсуттєвішим є цінності роботи з людьми, слугування людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим, тобто слугуванню добру (,551), що підкріплюється в загальній адаптивності домінантними параметрами моральної нормативності (,521) і комунікативного потенціалу (,424), коли управлінець потенційно може легко встановлювати контакти з оточуючими, і не бути конфліктним; він відповідально ставиться до діяльності у процесі децентралізації влади (,431), помірний рівень розвитку корпоративної культури (,460), має загальну ідентифікацію з громадою (,410).

У мотивації професійного зростання переважають власне професійні мотиви (,401) й прагнення до вдосконалення (,368), самовдосконалення у професійній діяльності через розвиток професійних компетентностей, тобто йдеться про внутрішньо професійне самоздійснення (,501). Це водночас поєднується з низькою самооцінкою працівника (,542) і низькою комунікативною компетентністю (,475).

П'ятий фактор (факторне навантаження 7,5%) має назву «кар'єра» й свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державної влади та місцевого

самоврядування також пов'язана з особливостями просування по посадових щаблях (вертикальна кар'єра) або ж горизонтальна, шляхом горизонтального освоєння професійного простору. Про це свідчать: помірна обізнаність працівника стосовно процесів децентралізації влади (,607).

Наявність здібностей і талантів в управлінській галузі, амбітність, високий рівень домагань та бажання визнання своїх талантів і досягнень насамперед пов'язані з автономією (,414), як вираженою потребою в звільненні від обмежень організаційних правил, стандартів і підприємництвом, тобто намаганням створювати нове, готовністю до ризику, бажанням долати перешкоди, не бажанням працювати на інших, бажанням створити свою справу (,401). Це поєднується із високою самооцінкою працівника (,401), впевненістю в собі у змісті конфліктологічної компетентності (,400), переважанням конкретно визначених цінностей (,399) й переважанням інструментальних цінностей серед ціннісних орієнтацій (,404).

Висновки. Соціально-психологічний клімат структур державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади) є системним утворенням, що зумовлює його типологічні особливості. В результаті факторного аналізу встановлено типи соціально-психологічного клімату, а саме: еталонний, контекстуально-груповий, комунікативний, гуманістичний, кар'єрний, що фіксує найсуттєвіші аспекти явища соціально-психологічного клімату в структурах державного управління.

Апробація визначених особливостей соціально-психологічного клімату в структурах державного управління, відповідно виокремлених його типів, з'ясування подібностей та відмінностей між кліматом на різних рівнях влади є перспективою наших подальших пошуків.

Список використаних джерел

1. Верховна Рада України (2020). Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад (Закон України від 16.04.2020 № 562–ІХ). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text>
2. Ложкін, Г. В. (2016). Психологія управлінської взаємодії: комплекс навчально-методичного забезпечення для аспірантів напряму (спеціальності) 053 Психологія / Укл.: Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 32 с.

Питання психології

3. Бочарова С. П. (2007). Психологія управління: навчальний посібник. Київ: Титул, 532 с.
4. Douglas Murray McGregor (1967). *The Professional Manager*.
5. Mayo E. (1949). Hawthorne and the Western Electric Company, *The Social Problems of an Industrial Civilisation*, Routledge.
6. Карамушка Л. М. (2013). Психологічні засади організаційного розвитку: монографія. Кіровоград, 206 с.
7. Казміренко В. П. (1993). Соціальна психологія організацій. Київ: МЗУУП, 384 с.
8. Москаленко В. В. (2018). Моделі та методи стратегічного управління розвитком підприємств. Точка, 208 с.
9. Грицевич Т. Л., Капінус О. С., Мацевко Т. М., Ткачук П. П. (2018). Інформаційне повідомлення «Визначення поняття спілкування». Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навчально-методичний посібник. Львів: НАСВ, 256 с.
10. Зудова І. Ю., Котелевська А. В. (2017). Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. № 20. С. 341–344.
11. Кириченко Р. В. (2020). Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 29 травня 2020 р. Переяслав, 2020. Вип. 59. С. 263–267. URL: <https://drive.google.com/file/d/1ZX8hS4jXx1oPSBwi6VWRVFKgMDmUXozM/view>
12. Мешко Г. М., Мешко О. Г. (2017). Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу // Педагогічний альманах. Вип. 33. С. 237–243.
13. Чечель А., Кириченко І., Бібікова Я. (2013). Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства // Державне управління. № 4 (136). С. 79–81.
14. Хмелевська А. Ю. (2015). Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 1. № 56. С. 107–113.
15. Карамушка Л. М. (2005). Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. Київ: Фірма «ІНКОС», 366 с.
16. Максимович А. А. (2020). Моніторинг соціально-психологічного мікроклімату в організації. Тернопіль, 81 с.
17. Онуфрієва Я. В. (2021). Морально-психологічний клімат в приватному закладі охорони здоров'я. Кваліфікаційна робота. Тернопіль, 74 с.
18. Осовська Г. В. (2003). Комунікації в менеджменті. Кондор, 218 с.
19. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця ВНТУ, 141 с.
20. Романюк С. А., Негода В. А. (2017). Децентралізація : теорія та практика застосування : монографія. Київ : НАДУ, 212 с.
21. Терещук Т. С. (2014). Покращення морально-психологічного клімату у трудовому колективі. Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці. Житомир, 2014. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1374>.
22. Хмелевська А. Ю. (2015). Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 1. № 56. С. 107–113.
23. James, L. R., Choi, C. S., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. № 17 (1). P. 5–32.
24. Лазоренко Т. В., Гук О. В. (2019). Менеджмент: практикум. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 105 с.
25. Патицька, Х., Гринчишин, І., Лещух, І., Максименко, А., Баш-Юрчишин М. (2021). Центро-периферійні взаємодії в умовах децентралізації: регіональний і локальний вимір: монографія. Львів, 292 с.
26. Монастирський Г. Л. (2019). Теорія організації. Тернопіль. Крок, 368 с.
27. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. (2013). Організаційна поведінка: підручник. Київ: Кондор-Видавництво, 498 с.
28. Ситник Й. С. 2008. Менеджмент організацій. Львів-Київ: Тріада плюс – Алерта, 456 с.
29. Кличковський С. О. (2018). Дослідження взаємозв'язку деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом підприємства // Український психологічний журнал. № 3. С. 49–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2018_3_6

30. Ягупов В. В. (2003). Моделирование навчального процесу як педагогічна проблема // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Київ. Вип. 1. С. 28–37.
31. Карамушка Л. М., Москальов М. В. (2011). Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. Київ – Львів : Сподом, 216 с.
32. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М. (2009). Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної. Київ, 41 с.
33. Семиченко В. А. (1999). Психологія соціальних відносин. Київ. 168 с.
34. Батанов О. В. (2001). Територіальна громада – основа місцевого самоврядування в Україні: монографія. Київ, 260 с.
35. Білоусов Ю.В., С. В. Лозінська С.В., С. Д. Русу. С.Д. (2015). Цивільне право України. Київ, 448 с.
36. Ковбасюк Ю. В., Ващенко К. О., Сурмін Ю. П. (2012). Державне управління: підручник. Київ; Дніпропетровськ, 564 с.
37. Погорілко, О. Ф., Фріцький О. В., Городецький М. І. (1999). Конституційне право України. Київ: Наукова думка, 734 с.
38. Дерун Т. М. (2017). Навчальний посібник для депутатів місцевих рад об'єднаних територіальних громад. Київ, 164 с.
39. Карташов Є. Г., Євдокимов В. В., Драган І. О., Дачій О. І. та ін; за заг. ред. Є. Г. Карташова. (2019). Державне та регіональне управління: підручник. Київ, 223 с.
40. Бабенко Т. В. Формування оптимального соціально-психологічного клімату в колективі. URL: http://confcontact.com/2013_04_04_zhv/1_Babenko.htm.
41. Kumar R., Ivanytska S. B., Halaida T. O. (2020). The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective. Економіка і регіон. № 1 (76). С. 92–98.
42. Волошина О. В. (2005). Соціально-психологічний клімат в колективі працівників міліції та його оптимізація: автореф. дис. ... канд. наук: 19.00.06. К., 17 с.
43. Денісов В. М. (2007). Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону: дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 219 с.
44. Іушина В. Д. (2013). Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві // Управління розвитком. № 12. С. 116–118.
45. Brown S. P., Leigh T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*. № 81(4). P. 358-368.
46. Spink K. S., Wilson K. S., Brawley L. R. (2013). The perception of team environment: The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups / *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. № 17(3). P. 150–161.
47. Verdorfer A. P., Steinheider B., Burkus D. (2015). Exploring the socio-moral climate in organizations: an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*. №132. P. 233–248.
48. Koys D. J., Decotiis T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*. № 44(3). P. 265–285.
49. Toprak M., Karakus M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research*. Vol.1. Is. 1. P. 43–52.
50. Freiberg J. H. (1998). Measuring school climate: Let me count the ways, *Educational Leadership*. № 56 (1). С. 22–26.
51. Weber W.G., Unterrainer C., Schmid B. E. (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations // *Journal of Organizational Behavior*. № 30. P. 1127–1149.
52. Barkhi R., Kao Y. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context // *Information & Management*. № 48. P. 125-134–37.
53. A network model of organizational climate: Friendship clusters, subgroup agreement, and climate schemas / D. A. Newman, P. J. Hanges, L. Duan, A. Ramesh. (2008). *The people make the place: Dynamic linkages between individuals and organizations* / ed. D. B. Smith. New York, P. 101–126.
54. Кузьмичова Н. Ю. (2016). Посібник з децентралізації у схемах. Київ, 72 с.
55. Schein E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*. № 10(4). P. 80–88.
56. Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О., Лайко Г. П. (2006). Практикум з менеджменту. Київ, Ч.2. 178 с.
57. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М. (2009). Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної. Київ, 2009. 41 с.

58. Мешко Г. М. (2010). Вступ до педагогічної професії. Київ, Академвидав, 200 с.
59. Овчаренко М. І. (2014). Організаційно-економічні засади управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Суми, 235 с.
60. Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. № 13. P. 693–713.
61. Кокурн О. М. (2012). Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 200 с.
62. Козаков В. А., Артюшина М. В., Котиков О. М. (2003). Психологія діяльності та навчальний менеджмент: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ, 829 с.
63. Seashore S. E. (1954). Group cohesiveness in the industrial work group. *Ann Arbor*, 197 p.
64. Кокурн О. М. (2014). Опитувальник професійного само здійснення // *Практична психологія та соціальна робота*. № 7. С. 35-39.
65. Кокурн О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. (2021). Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України. Київ: Видавничий дім «Освіта України», 74 с.
66. Малімон В. І. (2011). Комунікативна компетентність державного службовця. Довідково-інформаційні матеріали. Івано-Франківськ. Івано Франківський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. Вип.41/11. С. 45.
67. Непрер P. P., Petersen C. H. (1982). Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. № 29. P. 66–75.
68. Кокурн О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. (2021). Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України: метод. посібник. Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков, 74 с.
69. Белік Н. О. (2020). Фактори психологічної готовності до ріелторської діяльності // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»*, № 1 (11). С. 6–9. URL: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1\(11\).1](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).1)
70. Траверсе Т. М. (2013). Політична психологія: навч. посібник. Київ : Парламентське вид-во, 2013. 240 с.

References

1. Verkhovna Rada Ukrainy (2020). Pro vnesennia zmin do deiakikh zakoniv Ukrainy schodo vyznachennia terytorij ta administratyvnykh tsentriv terytorial'nykh hromad (Zakon Ukrainy vid 16.04.2020 № 562–IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text>
2. Lozhkin, H. V. (2016). *Psyhholohiia upravlins'koi vzaiemodii: kompleks navchal'no-metodychnoho zabezpechennia dlia aspirantiv napriamu (spetsial'nosti) 053 Psyhholohiia / Ukl.: H.V.Lozhkin, O.V.Vynoslavs'ka, – K.: KPI im. Ihoria Sikors'koho, 32 s.*
3. Bocharova S. P. (2007). *Psyhholohiia upravlinnia: uchbovyj posibnyk. Tytul, 532 s.*
4. Douglas Murray McGregor (1967). *The Professional Manager.*
5. Elton Mayo. (1949). *Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation, Routledge.*
6. Karamushka L. M. (2013). *Psyhlohichni zasady orhanizatsijnoho rozvytku monohrafiia. Kirovohrad, 206 s.*
7. Kazmirenko V. P. (1993). *Sotsial'na psyhlohohiia orhanizatsij. Kyiv: MZUUP, 384 s.*
8. Moskalenko V. V. (2018). *Modeli ta metody stratehichnogo upravlinnia rozvytkom pidprijemstv. Tochka, 208 s.*
9. Hrytsevych T. L., Kapinus O. S., Matsevko T. M., Tkachuk P. P. (2018). *Informatsijne povidomlennia «Vyznachennia poniattia spilkuвання». Sotsial'no-psyhlohohichni tekhnologii upravlinnia vijs'kovymy kolektyvamy: navchal'no-metodychnyj posibnyk. L'viv : NASV, 256 s.*
10. Zudova I. Yu., Kotelevs'ka A. V. (2017). *Formuvannia spryiatlyvoho sotsial'no-psyhlohohichnogo klimatu trudovoho kolektyvu pidprijemstva. Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky. № 20. S. 341–344.*
11. Kyrychenko R. V. (2020). *Tekhnologii formuvannia spryiatlyvoho sotsial'no-psyhlohohichnogo klimatu u pedahohichnomu kolektyvi. Tendentsii ta perspektyvy rozvytku nauky i osvity v umovakh hlobalizatsii: zbirnyk mater. Mizhn. nauk.-prakt. internet-konf., 29 travnia 2020 r. Pereiaslav, 2020. Vyp. 59. S. 263-267. URL: https://drive.google.com/file/d/1ZX8hS4jXx1oPSBwi6VWRVFKgMDmUXozM/vie*
12. Meshko H. M., Meshko O. H. (2017). *Upravlinnia protsesom formuvannia sotsial'no-psyhlohohichnogo klimatu v pedahohichnomu kolektyvi zahal'noosvitn'oho navchal'noho zakladu // Pedahohichnyj al'manakh. Vyp. 33. S.237–243.*
13. Chechel' A., Kyrychenko I., Bibikova Ya. (2013). *Shliakhy formuvannia pozytyvnoho sotsial'no-psyhlohohichnogo klimatu v kolektyvi pidprijemstva // Derzhavne upravlinnia. № 4 (136). S. 79–81.*

14. Khmelevs'ka A. Yu. (2015). Metodychni polozhennia schodo diahnostuvannia ta korektsii sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi // *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*. Vyp. 1. № 56. S. 107–113.
15. Karamushka L. M. (2005). *Tekhnologii roboty orhanizatsijnykh psykholohiv: navch. posib.* Kyiv: Firma «INKOS», 366 s.
16. Maksymovych A. A. (2020). *Monitorynh sotsial'no-psykholohichnoho mikroklimatu v orhanizatsii.* Ternopil', 81 s.
17. Onufriieva Ya. V. (2021). *Moral'no-psykholohichnyj klimat v pryvatnomu zakladi okhorony zdorov'ia. Kvalifikatsijna robota.* Ternopil', 74 s.
18. Osovs'ka H. V. (2003). *Komunikatsii v menedzhmenti.* Kondor, 218 s.
19. Prysach M. D. *Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsii : navchal'nyj posibnyk.* Vinnytsia VNTU, 141 s.
20. Romaniuk S. A., Nehoda V. A. (2017). *Detsentralizatsiia : teoriia ta praktyka zastosuvannia : monohrafiia.* Kyiv : NADU, 212 s.
21. Tereschuk T. S. (2014). *Pokraschennia moral'no-psykholohichnoho klimatu u trudovomu kolektyvi. Aktual'ni problemy upravlinnia personalom ta ekonomiky pratsi.* Zhytomyr, 2014. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1374>.
22. Khmelevs'ka A. Yu. (2015). Metodychni polozhennia schodo diahnostuvannia ta korektsii sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*. Vyp. 1. № 56. S. 107-113.
23. James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., Kim, K. I. (2008). *Organizational and psychological climate: A review of theory and research // European Journal of Work and Organizational Psychology.* № 17 (1). P. 5–32.
24. Lazorenko T. V., Huk O. V. (2019). *Menedzhment: praktykum.* Kyiv: KPI im. Ihoria Sikors'koho, 105 s.
25. Patyts'ka, Kh., Hrynychshyn, I., Leschukh, I., Maksymenko, A., Bash-Yurchyshyn, M. (2021). *Tsentro-peryferijni vzaiemodii v umovakh detsentralizatsii: rehional'nyj i lokal'nyj vymir : monohrafiia.* L'viv, 292 s.
26. Monastyr'skyj H. L. (2019). *Teoriia orhanizatsii.* Ternopil'. Krok, 368 s.
27. Novak V. O., Mostens'ka T. L., Il'ienko O. V. (2013). *Orhanizatsijna povedinka : pidruchnyk.* Kyiv: Kondor-Vydavnytstvo, 498 s.
28. Sytnyk J. S. 2008. *Menedzhment orhanizatsij.* L'viv– Kyiv: Triada plus – Alerta, 456 s.
29. Klychkovs'kyj S. O. (2018). *Doslidzhennia vzaiemozviazku destruktyvnykh ustanovok mizhosobystisnoi vzaiemodii z sotsial'no-psykholohichnym klimatom pidpriemstva.* *Ukrains'kyj psykholohichnyj zhurnal.* № 3. S. 49–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2018_3_6
30. Yahupov V. V. (2003). *Modeliuvannia navchal'noho protsesu iak pedahohichna problema // Neperervna profesijna osvita: teoriia i praktyka.* Kyiv. Vyp. 1. S. 28–37.
31. Karamushka L. M., Moskal'ov M. V. (2011). *Psykholohiia pidhotovky majbutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii: monohrafiia.* Kyiv – L'viv: Spodom, 216 s.
32. Bondarchuk O. I., Karamushka L. M. (2009). *Psykholohichna pidhotovka pedahohichnykh pratsivnykiv do diial'nosti v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin : spetskurs dlia slukhachiv ochno-dystantsijnoi formy navchannia v systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi.* Kyiv., 41 c.
33. Semychenko V. A. (1999). *Psykholohiia sotsial'nykh vidnosyn.* Kyiv, 168 s.
34. Batanov O. V. (2001). *Terytorial'na hromada – osnova mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini: monohrafiia.* Kyiv, 260 s.
35. Bilousov Y. V., Lozins'ka S. V., Rusu S. D. (2015). *Tsyvil'ne pravo Ukrainy.* Kyiv, 448 s.
36. Kovbasiuk Yu. V., Vaschenko K. O., Surmin Yu. P. (2012). *Derzhavne upravlinnia: pidruchnyk.* Kyiv; Dnipropetrovs'k, 564 s.
37. Pohorilko, O. F., Frits'kyj, O. V., Horodets'kyj, M. I. (1999). *Konstytutsijne pravo Ukrainy.* Kyiv: Naukova dumka, 734 s.
38. Derun T. M. (2017). *Navchal'nyj posibnyk dlia deputativ mistsevnykh rad ob'iednanykh terytorial'nykh hromad.* Kyiv, 164 s.
39. Kartashov Ye. H., Yevdokymov V. V., Drahan I. O., Datsij O. I. ta in; za zah. red. Ye. H. Kartashova. (2019). *Derzhavne ta rehional'ne upravlinnia: pidruchnyk.* Kyiv, 223 s.
40. Babenko T. V. (2013). *Formuvannia optymal'noho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi.* URL: http://confcontact.com/2013_04_04_zhv/1_Babenko.htm.
41. Kumar R., Ivanytska S. B., Halaida T. O. (2020). *The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective // Ekonomika i rehion.* № 1 (76). S. 92–98.
42. Voloshyna O. V. (2005). *Sotsial'no-psykholohichnyj klimat v kolektyvi pratsivnykiv militsii ta joho optymizatsiia: avtoref. dys..kand. nauk: 19.00.06.* Kyiv, 17 s.
43. Denisov V. M. (2007). *Formuvannia pozytyvnoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu u vijs'kovykh kolektyvakh pidrozdiliv okhorony kordonu: dys... kand. psihol. nauk: 19.00.09.* Khmel'nyts'kyj, 219 s.
44. Iushyna V. D. (2013). *Pidkhody do sutnosti ta struktury sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpriemstvi. Upravlinnia rozvytkom.* № 12. S. 116–118.

45. Brown S. P., Leigh T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance // *Journal of Applied Psychology*. № 81(4). R. 358-368.
46. Spink K. S., Wilson K. S., Brawley L. R. (2013). The perception of team environment: The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups // *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. № 17(3). R. 150-161.
47. Verdorfer A. R., Steinheider V., Burkus D. (2015). Exploring the socio-moral climate in organizations: an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms // *Journal of Business Ethics*. № 132. R. 233-248
48. Koys D. J., Decotiis T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate // *Human Relations*. № 44(3). R. 265-285.
49. Toprak M., Karakus M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review // *European Journal of Psychology and Educational Research*. Vol. 1. Is. 1. R. 43-52.
50. Freiberg J. H. (1998). Measuring school climate: Let me count the ways, *Educational Leadership*. № 56 (1). S. 22-26.
51. Weber W.G., Unterrainer C., Schmid B. E. (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations // *Journal of Organizational Behavior*. № 30. R. 1127-1149.
52. Barkhi R., Kao Y. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. // *Information & Management*. № 48. R. 125-134-37.
53. A network model of organizational climate: Friendship clusters, subgroup agreement, and climate schemas / D. A. Newman, P. J. Hanges, L. Duan, A. Ramesh. (2008). The people make the place: Dynamic linkages between individuals and organizations / ed. D. B. Smith. New York, R. 101-126.
54. Kuz'mychova N. Yu. (2016). *Posibnyk z detsentralizatsii u skhemakh*. Kyiv, 72 s.
55. Schein E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // *The Academy of Management Executive*. № 10(4). R. 80-88.
56. Baieva O. V., Noval's'ka N. I., Zghalat-Lozyn's'ka L. O., Lajko H. P. (2006). *Praktykum z menedzhmentu*. K., Ch.2. 178 s.
57. Bondarchuk O. I., Karamushka L. M. (2009). *Psykhologichna pidhotovka pedahohichnykh pratsivnykiv do diial'nosti v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin : spetskurs dlia slukhachiv ochno-dystantsijnoi formy navchannia v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi*. Kyiv, 2009. 41 c.
58. Meshko H. M. (2010). *Vstup do pedahohichnoi profesii*. Kyiv, Akademydav, 200 s.
59. Ovcharenko M. I. (2014). *Orhanizatsijno-ekonomichni zasady upravlinnia rozvytkom korporativnoi kul'tury promyslovykh pidpriemstv: dys... . . . kand. ekon. nauk: 08.00.04*. Sumy, 235 s.
60. Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey // *American Journal of Community Psychology*. № 13. R. 693-713.
61. Kokun O. M. (2012). *Psykhologhiia profesijnoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia: monohrafiia*. Kyiv: DP «Inform.- analit. ahenstvo», 200 s.
62. Kozakov V. A., Artiushyna M. V., Kotykov O. M. (2003). *Psykhologhiia diial'nosti ta navchal'nyj menedzhment: navchal'no.-metodychnyj posibnyk dlia samostijnoho vyvchennia dystsypliny*. Kyiv: KNEU, 829 s.
63. Seashore S. E. (1954). Group cohesiveness in the industrial work group. *Ann Arbor*, 197 p.
64. Kokun O. M. (2014). *Opytuval'nyk profesijnoho samo zdijsnennia* // *Praktychna psykhologhiia ta sotsial'na robota*. № 7. S. 35-39.
65. Kokun O. M., Moroz V. M., Lozins'ka N. S., Pishko I. O. (2021). *Zbirnyk psykhodiahnostychnykh metodyk dlia profesijno-psykhologichnoho vidboru kandydativ na vijs'kovu sluzhbu za kontraktom u Zbrojnykh Sylakh Ukrainy*. Kyiv: Vydavnychyj dim «Osvita Ukrainy», 74 s.
66. Malimon V. I. (2011). *Komunikativna kompetentnist' derzhavnogo sluzhbovtzia. Dovidkovo-informatsijni materialy*. Ivano-Frankivs'k. Ivano-Frankivs'kyj oblasnyj tsentr perepidhotovky ta pidvyschennia kvalifikatsii pratsivnykiv orhaniv derzhavnoi vlady, orhaniv mistsevoho samovriaduvannia, derzhavnykh pidpriemstv, ustanov i orhanizatsij. Vyp.41/11. S. 45.
67. Heppner P. P., Petersen C. H. (1982). Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory // *Journal of Counseling Psychology*. № 29. P. 66-75.
68. Kokun O.M., Moroz V.M., Lozins'ka N.S., Pishko I.O. (2021). *Zbirnyk psykhodiahnostychnykh metodyk dlia profesijno-psykhologichnoho vidboru kandydativ na vijs'kovu sluzhbu za kontraktom u Zbrojnykh Sylakh Ukrainy: metod. posib. Vydavnychyj dim «Osvita Ukrainy», FOP Maslakov, 74 s.*
69. Bielik N. O. (2020). Faktory psykhologichnoi hotovnosti do rieltors'koi diial'nosti // *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriiia «Psykhologhiia», № 1 (11). S. 6-9*. URL: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1\(11\).1](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).1)
70. Traverse T. M. (2013). *Politychna psykhologhiia: navch. posibnyk*. Kyiv : Parlaments'ke vyd-vo, 2013. 240 s.

Summary

Simonenko O. A. graduate student of the Department of Social Psychology Taras Shevchenko National University of Kyiv

TYPES OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN STATE ADMINISTRATION STRUCTURES AND LOCAL GOVERNMENT (IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF POWER DECENTRALIZATION)

Introduction. The author, within the framework of the systemic approach, revealed the concept of the socio-psychological climate of the structures of state administration and local self-government (in the process of implementing decentralization of power) as a systemic formation, a hierarchical structure of characteristics, properties and states that determine the successful implementation of functional powers by structural subdivisions by the organization/

Purpose – to reveal the typological features of the socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government.

Methods. To conduct the empirical part of the study, psychodiagnostic methods were used, which are divided into blocks according to the structure (the studied component) of the social-psychological climate, namely: a) cognitive-gnostic – «Decentralization of power», «Career anchor», «Management efficiency»; b) motivational and value – «Methodology for the study of the motivation of professional and personal growth», «Readiness for self-development», «Evaluation of the state of corporate culture of the enterprise»; c) emotional-evaluative – «Study of job satisfaction», «Attitude to activities in conditions of decentralization», «Personality self-evaluation», «Questionnaire for determining the cohesion index»; d) behavioral – «Questionnaire of professional self-realization», «Adaptability», «Diagnostics of communicative control», «Assessment of the level of competence in conflict resolution».

Originality. The article presents for the first time five main factors (types) of the socio-psychological climate in the collectives of state administration and local self-government bodies, structured by the author, based on the conducted factor analysis of empirical data, using the method of principal components, in the process of implementing power decentralization:

Reference type: developed adaptive abilities of the employee, responsible attitude to activities, developed motivation for professional activity, adequate self-esteem, intra-professional self-fulfillment, moderate satisfaction with being a member of the team, valuable attitude to the work performed, developed general communicative competence, moderately developed corporate culture.

Contextual-group type: high satisfaction with membership in the team, awareness of the processes of power decentralization, value acceptance of others in combination with team cohesion, pragmatic and prestige motives, partial identification with the community.

Communicative type: moderately developed communicative competence; predominance in the content of professional competence of management; awareness of the characteristics of the effectiveness of managerial activity; moderate awareness of the processes of power decentralization; developed adaptive abilities and conflict competence.

Humanistic type: values of serving the good, moral normativity, communicative potential, responsible attitude to activities in the process of decentralization of power, identification with the community, striving for self-improvement in professional activities, low self-esteem.

Career type: employee's moderate awareness of power decentralization processes, autonomy, high self-esteem, self-confidence, specific values, instrumental values.

Conclusions. The article presents the results of an empirical study of the factors (types) of the socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government in the process of implementing decentralization of power («benchmark», «business group context», «communicativeness», «humanistic», «career»).

Keywords: socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government; types of socio-psychological climate, reference type; contextual-group type; communicative type; humanistic type; career type.

Received/Поступила: 01.06.23.