

УДК 316.6:331.1  
JEL M12, M14

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/meu.2021.45.0.4503>

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Зорина Юринець<sup>1</sup>, Ростислав Юринець<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Львівський національний університет імені Івана Франка  
79008 м. Львів, проспект Свободи, 18  
e-mail: zoryna\_yur@ukr.net

<sup>2</sup>Національний університет «Львівська політехніка»  
79000, м. Львів, вул. С. Бандери, 12  
e-mail: rostyslav.v.yurynets@lpnu.ua

**Анотація.** Організування продуманої системи розвитку працівників обумовлена формуванням сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. Тому, вкрай важливо налагоджувати діяльність в організації з стратегічного управління розвитком персоналу. У статті подано структурно-функціональні характеристики дослідження соціально-психологічного клімату організації з метою вдосконалення системи стратегічного управління розвитком персоналу. Структурно-функціональні характеристики дослідження соціально-психологічного клімату подані через призму мети, завдання, напрямів дослідження стану соціально-психологічного клімату, методичних підходів, етапів здійснення дослідження стану соціально-психологічного клімату, критеріїв дослідження, видів станів соціально-психологічного клімату, результатів дослідження, показників дослідження. Виокремлено чинники, що необхідні для аналізу соціально-психологічного клімату організації в контексті стратегічного управління розвитком персоналу. Подано процес дослідження соціально-психологічного клімату організації та виявлено елементи цього процесу. Систематизовано методи дослідження соціально-психологічного клімату організації за такими категоріями, як форми опитувань, соціометричні індекси (соціометрія), прикладна кольоропсихологія, інтегральні показники, які характеризують соціально-психологічний клімат. Необхідність проведення досліджень і застосування методів аналізу стану соціально-психологічного клімату в організації обумовлена потребою вдосконалення системи стратегічного управління персоналом організації, підвищення рівня задоволеності персоналу своїм положенням у колективі та згуртованості груп в організації, ступеня інтеграції працівників і трудової дисципліни, поліпшення ставлення співробітників до праці, покращення комунікаційної взаємодії й інформаційного обміну поміж колективами, зниження рівня плинності, підвищення продуктивності

праці, а отже, і конкурентоспроможності й ефективності усієї організації.

**Ключові слова:** персонал, соціально-психологічний клімат, стратегічне управління, організація, методи дослідження.

**Постановка проблеми.** З метою забезпечення функціонування організацій на ринку, а також їх різноспрямованого розвитку необхідне впровадження змін. Розвиток організацій залежить від багатьох змінних, включаючи персонал, який характеризується специфічним потенціалом, що проявляється в ефективності та результативності його діяльності, а також здібностями та навиками. Вагоме значення в діяльності організації має зв'язок стратегічного управління розвитком персоналу з цілями організації та місією, формуванням соціально-психологічного клімату. Тому, персоналу та середовищу, в якому працюють і розвиваються працівники надається стратегічне значення для функціонування та поступу організації.

Успішні результати роботи персоналу керівник може отримати тільки в тому випадку, якщо вони мають знання, вміння, бажання та можливість працювати, позитивний настрій. Це необхідно для того, щоб їхні спільні зусилля були ефективними. Саме діяльність керівника, спрямовану на формування позитивного соціально-психологічного клімату, можна розглядати як регулятивну діяльність, якщо порівнювати її з діяльністю підлеглих [10].

У цьому контексті доцільно виокремити такі особливості, що характеризують стратегічне управління розвитком персоналу: інтеграція з цілями та місією організації, підтримка вищого керівництва, аналіз внутрішнього середовища, планування розвитку персоналу та впровадження цієї політики, залучення лінійних менеджерів, наявність додаткової діяльності, пов'язаної з управлінням персоналом, знання культури, акцент на формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату організації.

Соціально-психологічний клімат виявляється у ставленні працівників один до одного і до спільної справи, впливає на ставлення персоналу до світу загалом, на їхній світогляд, і це виражається як система ціннісної орієнтації особистості як члена організації. Популярність досліджень соціально-психологічного клімату в організації є результатом тенденції підвищення вимог до професіоналізму персоналу й основою стратегічного управління. Сприятливий клімат в організації сприяє підвищенню ефективності діяльності та продуктивності праці. Тому, керівнику організації важливо вивчати стан соціально-психологічного клімату та за результатами дослідження ухвалювати заходи для його покращення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання стратегічного управління розвитком персоналу та формування сприятливого середовища для працівників вивчали зарубіжні й українські науковці: Базалійська Н. [2], Гончаренко О. [8], Микитюк С. [2], Слеєпсова Е. [14], Почебут Л. [6], Чикер В. [6], Туріщева Л. [8], Юринець З. [10], Сновидович І. [11]. Проблеми дослідження соціально-психологічного клімату в організації, розглянуто у працях таких вчених, як Акімова М. [1], Лутошкін А. [3], Михайленко Д. [4], Паригін Б. [5], Хмелевська А. [9], Шакірі М. [10], Шалита А. [11], Михалюк О. [11] й ін. Однак, узагальнення наукових напрацювань свідчить, що основні питання дослідження методів оцінювання соціально-психологічного клімату організацій в умовах стратегічного управління розвитком персоналу недостатньо вивчені. Зокрема, відсутня систематизація соціально-психологічних явищ в середовищі організації. Існує потреба у дослідженні методичного забезпечення для

проведення оцінки соціально-психологічного клімату організацій, яке повинно відповідати стратегічним орієнтирам розвитку персоналу й організацій загалом.

**Постановка завдання.** Метою статті є виявлення й обґрунтування методів дослідження соціально-психологічного клімату організацій в умовах стратегічного управління розвитком персоналу.

**Методи дослідження:** узагальнення, аналіз, синтез, індукція для виявлення структурно-функціональних особливостей дослідження соціально-психологічного клімату організацій, формування висновків та рекомендацій щодо вдосконалення стратегічного управління розвитком персоналу та сприятливого соціально-психологічного клімату в організації; схематичні та графічні зображення для наочного відображення аналітичних даних і результатів досліджень.

**Виклад основного матеріалу.** Організування продуманої системи розвитку працівників обумовлена формуванням сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. Тому, необхідно налагоджувати діяльність в організації з стратегічного управління розвитком персоналу, зокрема, стимулюючи працівників до навчання та створюючи для них відповідні умови для вироблення нових рішень.

Проводячи дослідження соціально-психологічного клімату організації для вдосконалення системи стратегічного управління розвитком персоналу, доцільно враховувати багатогранність цього явища. Неможливо сформулювати однозначну концепцію дослідження соціально-психологічного клімату, що панує в організації, тому досі не вдалося сформулювати єдиних та узагальнених підходів до вивчення цього явища. Сучасні напрями дослідження полягають у виявленні чинників, умов, завдяки яким можна візуалізувати динаміку змін умов формування соціально-психологічного клімату. Управлінський персонал повинен усвідомити справжні причини, перешкоди, які пов'язані з існуванням та розвитком персоналу й організації. На основі отриманої інформації доцільно визначити, які завдання будуть важливими для вивчення соціально-психологічного клімату, пов'язаного з цією організацією.

Процес дослідження соціально-психологічного клімату організації включає визначення:

- структури клімату та форм його прояву;
- особливостей і форм впливу клімату на аспекти життя групи, окремих членів колективів, команд;
- взаємовідносини в організації.

Враховувати потрібно не тільки специфіку, а й форми впливу соціально-психологічного клімату. Взаємовідносини між персоналом є основою аналізу соціально-психологічного клімату. Зокрема, можна оцінити взаємовідносини завдяки спілкуванню, взаємних дій, впливу людей один на одного.

Відносини між персоналом, процеси пізнання та прийняття в організації – це форми здійснення соціальної діяльності. Завдяки їм співпраця, конкуренція та взаєморозуміння між учасниками стають реальними. Ці форми дають змогу проявити послідовність, невідповідність у діяльності та взаємовідносинах в організації (табл. 1).

Для аналізу соціально-психологічного клімату необхідно виявити такі чинники:

- взаємозв'язок структурних елементів;
- особливості та манери поведінки персоналу;
- специфіка спілкування між персоналом;
- специфіка організації діяльності;
- суб'єктивні форми демонстрації впливу клімату на групу, що є відображенням стосунків між персоналом;

- рівень відповідності неформальних офіційних структур відносинам між керівниками, головними спеціалістами та їх заступниками;
- обсяг взаємної роботи;
- інтенсивність контактів між працівниками;
- внутрішня групова диференціація;
- рольова структура колективів в організації;
- розподіл функцій в колективі організації;
- існування зон комфорту;
- чинники породження конфліктів у ході взаємодії між персоналом;
- стиль управління та його вплив на клімат і зони розвитку персоналу та груп.

Таблиця 1

**Структурно-функціональні характеристики дослідження соціально-психологічного клімату в організації**

Ознаки	Трактування
Мета	- підвищення результативності й ефективності праці працівників завдяки профілактиці трудових конфліктів, - покращення командної згуртованості та підтримки ключових компонентів корпоративної культури організації
Завдання	- виявлення чинників, які обумовлюють формування та розвиток соціально-психологічного клімату; - визначення рівня сприятливості клімату та формування управлінських впливів і заходів задля реалізації рішень, коригування стану соціально-психологічного клімату
Напрями дослідження стану клімату	взаємозв'язок структурних елементів; особливості та манери поведінки; специфіка спілкування й організації діяльності; суб'єктивні форми демонстрації впливу клімату на організацію, що є відображенням стосунків між окремими людьми; рівень відповідності неформальних офіційних структур відносинам між керівниками, головними спеціалістами та їх заступниками; обсяг взаємної роботи; інтенсивність контактів між членами групи; внутрішня групова диференціація; рольова структура колективів; розподіл функцій в колективі та організації загалом; існування зон комфорту; чинники породження конфліктів у ході взаємодії між персоналом; стиль управління та його вплив на клімат і зони розвитку персоналу та груп
Методичні підходи	спостереження; інтерв'ю; бесіда; соціометричне опитування; анкетування; аналіз документів; економіко-математичне моделювання; формування інтегральних показників та індексів (соціометрія); кольоротестування тощо
Етапи здійснення дослідження	- ознайомлення з діяльністю та спеціалізацією організації; - формування уявлення про умови праці, характер відносин між персоналом та керівництвом у процесі діяльності; - збір інформації: ідентифікація основних чинників, що визначають стан формування та розвитку соціально-психологічного клімату; - оброблення інформації: аналізування й оцінювання стану соціально-психологічного клімату завдяки застосуванню системи показників, математичних методів дослідження; - інтерпретація отриманої інформації, зіставлення отриманих результатів обчислених показників з даними, що характеризують оптимальний стан соціально-психологічного клімату чи ідеальну модель; - вироблення заходів з покращення стану соціально-психологічного клімату; - реалізація заходів з покращення стану соціально-психологічного клімату та коригування його стану

Критерії дослідження	- згуртованість-конфліктність; - задоволеність-незадоволеність
Види станів клімату	- сприятливий; - нейтральний; - несприятливий
Результат	підвищення ефективності та результативності роботи персоналу, поліпшення корпоративної (організаційної) культури організації
Показники дослідження	- ступінь сприятливості клімату; - рівень задоволеності персоналу своїм положенням у колективі, організації; - рівень емоційного тону чи настрою у колективі, організації, емоційної експансивності (відношення кожного працівника до оточуючих); - рівень взаємин між персоналом та обсягу взаємодії; - рівень згуртованості груп в організації; - рівень інтеграції; - соціометричний статус (відношення один до одного); - рівень трудової дисципліни; - рівень плинності кадрів; - рівень напруженості; - ступінь продуктивності праці; - наявність неформальних лідерів і організацій; - ставлення до праці; - особливості атмосфери (креативної, інтелектуальної, ідейно-моральної тощо); - ступінь дублювання функцій; - модель комунікаційної взаємодії й інформаційного обміну поміж колективами

Джерело: складено на основі [2; 4; 5; 9; 14]

Аналіз соціально-психологічного клімату включає підготовку прогнозу стабільності, визначення особистих параметрів персоналу та взаємовідносин між менеджерами. Особливості управління соціально-психологічним кліматом організації зобов'язують детально вивчати нюанси взаємовідносин між персоналом та групами, оскільки клімат такої взаємодії впливає на внутрішній. Можуть виникати конфлікти між групами всередині організації або між кількома організаціями. В рамках аналізу соціально-психологічного клімату та виявлення методів стратегічного управління розвитком персоналу необхідно вивчити, які є мотиви, зони конфлікту та детальніше з ними попрацювати.

Важливо оцінити, як взаємодія менеджерів впливає на клімат в організації. Доцільно враховувати, що лідерські відносини можуть змінити соціально-психологічну ситуацію в суспільстві. Це позначається на взаємній інтелектуальній роботі та спілкуванні персоналу. Не менш значущим є створення узагальненої схеми та визначення ключових параметрів напруги.

Різноманітність і складність соціально-психологічних явищ визначає наявність великої кількості методів їх вивчення. Однак, їх можна класифікувати за конкретними видами соціально-психологічних явищ:

1) форми опитувань:

- експрес-діагностика соціально-психологічного клімату для визначення ступеня сприйнятливості клімату в колективі (Михалюк О.С., Шалит Л.Ю.), які підтвердили гіпотезу про взаємозв'язок особливостей соціально-психологічного клімату у групах і закономірності низки процесів, що відбуваються в них, тобто припущення, що

продуктивні, соціальні чи соціально-психологічні процеси різні в групах з різним соціально-психологічним кліматом [11];

- виявлення системи чинників, вимірювання поведінкових характеристик (Паригін Б.), які описують життєдіяльність робочих первинних груп і рівень задоволеності усіх членів робочих груп [5];

- методика визначення рівня соціально-психологічного клімату (Самігіна С., Столяренко Л.) для виявлення системи комунікативних установок, що формуються у процесі відображення соціальних стимулів [1];

- опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення» (Мехрабіан А.), призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдач [4];

- методологія «Задоволення роботою» і різними її сторонами (Розанов В.), в якій основою є дослідження задоволеності роботою і сімейним задоволенням, а також розглянуто спірні питання про зв'язок різних видів чинників задоволеності [8];

- методика визначення стилю керівництва трудовим колективом (за Захаров В., Журавлев А.). Опитувальник містить 16 груп тверджень, що характеризують ділову якість керівника [9];

- тестування «Оцінка психологічної атмосфери в організації» (Фідпер А.), що вивчає наявність в колективі таких елементів, як рівень дружелюбності, згоди, задоволеності, продуктивності, теплоти, співпраці, взаємопідтримки, захопленості, цікавості, успішності [1];

- тест-методика «Самопочуття – активність – настрої (САН)» використовується для визначення функціонального стану людини і його змін впродовж певних інтервалів часу (наприклад, робочої зміни, етапів навчання і тренажу або різних періодів соціальної або медичної реабілітації) [8];

- методика «Загальна оцінка психологічного клімату колективу» (Рогов С.), що дає змогу виявити рівень розвитку психологічного клімату певної групи (в рамках одного колективу), дати йому загальну оцінку, а також встановити емоційний, поведінковий та когнітивний компоненти відносин в колективі [8];

- тест-методика «Пульсар» (Почебут Л., Чикер В.), яка призначена для оцінки рівня розвитку групи на основі аналізу її соціально-психологічних станів та для прогнозування успішності її діяльності. За результатами опитування кожного члена групи можна судити про рівень зрілості групи [6];

- соціометрична методика (розроблена Морено Дж.) використовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, вдосконалення. Дає змогу виявити групову структуру та ролі учасників колективу; вивчити типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності; оцінити соціальну та психологічну сумісність представників конкретних груп; оцінити роз'єднаність групи, наявність «лідерів» і «відхилених» [14].

2) соціометричні індекси / соціометрія (індекс соціометричного статусу члена групи, індекс психологічної сумісності, індекс емоційної експансивності, індекс групової єдності, індекс групової роз'єднаності досліджуваної групи, індекс групової згуртованості, індекс благополуччя взаємин тощо) [7];

3) прикладна кольоропсихологія (Лутошкін А. Н.), тобто кольоротестування – пошук відповідності різних кольорів та їхніх відтінків різноманітним проявам емоційних станів працівників [3];

4) формування інтегральних показників, які характеризують соціально-психологічний клімат.

У процесі аналізу стану соціально-психологічного клімату в організації можливо виявити чинники, які визначають «кліматичні зони» [12, с. 78-81]:

1. «кліматична зона - соціальний клімат», який обумовлений ступенем усвідомлення працівниками загальних цілей і завдань організації, формується під впливом особистого прикладу управлінського персоналу (менеджерів різних рівнів) через захоплення власною справою, строге дотримання правових і моральних норм та стандартів, розвиненість демократичних основ у системі управління розвитком персоналу в організації;

2. «кліматична зона - моральний клімат», який зумовлений діючими в організації моральними цінностями і за масштабами є локальним;

3. «кліматична зона - психологічний клімат». Його особливістю є те, що він виникає між персоналом, які безпосередньо працюють один з одним і регулярно контактують поміж собою у ході взаємодії і співпраці в організації.

**Висновки.** Необхідність проведення досліджень і застосування методів аналізу стану соціально-психологічного клімату в організації обумовлена потребою вдосконалення системи стратегічного управління персоналом організації.

У процесі стратегічного управління персоналом в організації важливо виділяти такі структурно-функціональні характеристики дослідження соціально-психологічного клімату, які подані через призму мети, завдання, напрямів дослідження стану соціально-психологічного клімату, методичних підходів, етапів здійснення дослідження стану соціально-психологічного клімату, критеріїв дослідження, видів станів соціально-психологічного клімату, результатів дослідження, показників дослідження. Ці аспекти дадуть змогу сприяти підвищенню рівня трудової дисципліни, задоволеності персоналу своїм положенням у колективі та згуртованості груп в організації, ступеню інтеграції працівників, поліпшенню ставлення співробітників до праці.

Обґрунтовані чинники, що необхідні для аналізу соціально-психологічного клімату організації в контексті стратегічного управління розвитком персоналу, дають можливість виявляти ті детермінанти, які мають найбільший вплив на процес дослідження соціально-психологічного клімату організації та формування системи стратегічного управління персоналом організації. Розглянута, у межах наукової публікації, класифікація методів дослідження соціально-психологічного клімату організації (за такими категоріями, як форми опитувань, соціометричні індекси (соціометрія), прикладна кольоропсихологія, інтегральні показники, які характеризують соціально-психологічний клімат) дає змогу менеджерам виявляти ті методи, які можуть покращити комунікаційні взаємодії й інформаційний обмін поміж колективами, знизити рівень плинності, підвищити продуктивність праці, а отже, і конкурентоспроможність й ефективність усієї організації.

1. Акімова М. К. Психодіагностика. Теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2014. 631 с.
2. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 1(06). С. 24–31.
3. Лутошкін А. Н. «Цветопись» як прийом емпіричного вивчення психологічного клімату колективу. М. : Наука, 1979. 158 с.
4. Михайленко Д. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1. С. 216–219

5. Паригін Б. Д. Соціально-психологічний клімат колективу. М. : Наука, 1981. 320 с.
6. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организация социальная психология : учебное пособие. СПб : Речь, 2002. 298 с.
7. Социометрия: исследование межличностных отношений в группе. URL: <http://psyfactor.org>.
8. Туріщева Л.В., Гончаренко О.В. Вивчення особистості школяра і педагога. Харків : Вид. група «Основа», 2007. 144 с.
9. Хмелевська А. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. № 1 (56). С. 107–113.
10. Шакірі М. К. Основні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. *Наукові праці МАУП*. 2013. Вип. 2. С. 145-150
11. Шалит А. Ю., Михалюк О. С. Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі за допомогою «експрес-методики». М. : Наука, 1983. 236 с.
12. Юринець З. В. Самоменеджмент: Підручник. Львів: СПОЛІОМ, 2015. 360 с
13. Юринець З. В., Сновидович І. Г. Компетентнісний підхід у сфері вищої освіти України. *Стратегія економічного розвитку України*. 2020. Вип. 46. С. 208–219
14. Sleepsova E.V. Оптимізація клімату społeczno-psychologicznego w kolektywnym. *Gospodarka i biznes: Teoria i praktyka*. 2017. №8. P. 72-75

### References

1. Akimova M. K. (2014) Psikhodiagnostika. Teoriya i praktika: uchebnik dlya bakalavrov [Psychodiagnostics. Theory and practice: a textbook for bachelors]. Moskva: Izdatel'stvo Yurayt [in Russian]
2. Bazaliyska N., Mykvytyuk S. (2017) Udoshkonalennya sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na promyslovomu pidpryyemstvi [Improving the socio-psychological climate at an industrial enterprise]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya*, 6, 24–31 [in Ukrainian].
3. Lutoshkin A. N. (1979) «Tsvetopys» yak pryvym empirychnoho vvychnennya psykholohichnoho klimatu kolektyvu [«Color painting» as a method of empirical study of the psychological climate of the team]. Moskva: Nauka [in Russian].
4. Mykhaylenko D. (2015) Instrumenty diahnostryky sotsialno-psykholohichnoho stanu personalu ta kolektyvu [Tools for diagnosing the socio-psychological state of staff and staff]. *Innovatsiyna ekonomika*, 1, 216–219 [in Ukrainian].
5. Parygin B. D. (1981) Sotsialno-psikhologicheskyy klimat kollektiva [Socio-psychological climate of the team]. Moskva: Nauka [in Russian].
6. Pochebut L.G., Chiker V.A. (2002) Organizatsiya sotsial'naya psikhologiya: uchebnoye posobiye [Organization of social psychology: textbook]. Sankt-Peterburg: Rech [in Russian].
7. Sotsiometriya: issledovaniye mezhlichnostnykh otnosheniy v gruppe [Sociometry: a study of interpersonal relationships in a group]. URL: <http://psyfactor.org> [in Russian] (accessed 20 October 2021).
8. Turishcheva L.V., Honcharenko O.V. (2007) Vvychnennya osobystosti shkolyara i pedahoha. Kharkiv: Vyd. hrupa «Osnova» [in Ukrainian].
9. Khmelevska A. (2015) Metodychni polozhennya shchodo diahnostuvannya ta korektsiyi sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpryyemstvi [Methodical provisions for diagnosing and correcting the socio-psychological climate at the enterprise]. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen*, 1 (56), 107–113 [in Ukrainian].
10. Shakiri M. K. (2013) Osnovni zasady formuvannya spryyatlyvoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi [Basic principles of forming a favorable socio-psychological climate in the team]. *Naukovi pratsi MAUP*, 2, 145-150 [in Ukrainian].



11. Shalit A. Y., Mikhalyuk A. S. (1983) *Izucheniyе sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v trudovom kollektive s pomoshch'yu «ekspres-metodiki»* [Study of the socio-psychological climate in the workforce with the help of «express methods»]. Moskva: Nauka [in Russian].
12. Yurynets Z. V. (2015) *Samomenedzhment: Pidruchnyk* [Self-management: Textbook]. Lviv: SPOLOM [in Ukrainian].
13. Yurynets Z. V., Snovydovych I. G. (2020) *Kompetentnisnyy pidkhd u sferi vyshchovi osvity Ukrayiny* [Competence approach in the field of higher education in Ukraine]. *Strategy of economic development of Ukraine*, 46, 208–219 [in Ukrainian].
14. Sleepsova, E. V. (2017) *Optymizatsiya sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi* [Optimization of the socio-psychological climate in a collective], *Gospodarka i biznes: Teoria i praktyka*, 8, 72-75 [in Polish].

## METHODS OF RESEARCH OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF ORGANIZATIONS IN THE CONDITIONS OF STRATEGIC MANAGEMENT OF PERSONNEL DEVELOPMENT

Zoryna Yurynets<sup>1</sup>, Rostyslav Yurynets<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Ivan Franko National University of Lviv,  
79008 Lviv, Prospekt Svobody, 18  
e-mail: zoryna\_yur@ukr.net*

<sup>2</sup>*Lviv Polytechnic National University  
79000, Lviv, S. Bandery st., 12  
e-mail: rostyslav.v.yurynets@lpnu.ua*

**Abstract.** The organization of an effective system of personnel development is due to the formation of a favorable social and psychological climate in the organization. Therefore, it is extremely important to establish activities in the organization for strategic management of personnel development.

The purpose of the article is to identify and substantiate methods of studying the social and psychological climate of organizations in terms of strategic management of personnel development.

The research is based on the following methods: generalization, analysis, synthesis, induction to identify the structural and functional characteristics of the study of the social and psychological climate of the organization, to form conclusions and recommendations for improving the strategic management of personnel development and favorable social and psychological climate in the organization; schematic and graphic images for the visual display of an analytical data and the results of research.

The structural and functional characteristics of the study of the social and psychological climate of the organization has been formulated. Structural and functional characteristics of the study of social and psychological climate has been presented he following elements: goals, objectives, areas of research of social and psychological climate, methodological approaches, stages of research of social and psychological climate, research criteria, types of social and psychological climate, research results, indicators research. The article identifies the factors necessary for the analysis of the social and psychological climate of the organization in the context of strategic management of personnel development. The process of studying the social and psychological climate of the organization and identifying elements of this process has been presented. The systematization of methods of research of social and

psychological climate of the organization on the following categories has been offered: forms of interrogations, sociometric indices (sociometry), applied color psychology, integral indicators which characterize social and psychological climate. The need for research and application of methods of analysis of the social and psychological climate in the organization due to the need to improve the strategic management of the organization, increase staff satisfaction with their position in the team and group cohesion in the organization, the degree of integration of employees and labor discipline. improving communication interaction and information exchange between teams, reducing turnover, increasing productivity and, consequently, the competitiveness and efficiency of the entire organization.

**Keywords:** personnel, social and psychological climate, strategic management, organization, research methods.

*Стаття надійшла до редколегії 28.09.2021*

*Прийнята до друку 24.11.2021*