

УДК 159.922  
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-2-16

## ІНФОРМАЦІЙНА КУЛЬТУРА У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**Кириченко Віктор Васильович,**  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціальної та практичної психології  
*Житомирський державний університету імені Івана Франка*  
viklorenc@gmail.com  
ORCID ID 0000-0002-5210-6304

**Мета.** У сучасному суспільстві постає питання необхідності розвитку високого рівня інформаційної культури особистості працівника. Мета роботи – розробити інваріантну модель професійної компетентності державного службовця та описати значення інформаційної культури в її структурі. Вона була реалізована в межах проекту Інститут економіки та прогнозування НАН України «Оцінювання ринку управлінських державних послуг та функціональної й компетентнісної спроможності державної служби та держслужбовців в Україні».

**Методи.** У дослідженні було використано теоретичні методи аналізу професіограми діяльності державного службовця та здійснено на її основі опис функціонального значення інформаційної культури в її структурі.

**Результати.** Нами було визначено, що до структури інформаційної культури входять такі інваріанти професійної діяльності державного службовця: вміння використовувати ІКТ, вміння працювати з інформацією, критичність мислення, вміння вчитися та освоювати нові знання та досвід, вміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію. Вони формують технологічний та соціально-психологічний рівень інформаційної культури особистості. Технологічний рівень інформаційної культури позначає здатність суб'єкта соціальних відносин взаємодіяти із цифровими інформаційними технологіями. Соціально-психологічний рівень інформаційної культури пов'язаний зі здатністю суб'єкта соціальних відносин здійснювати аналіз та перероблення інформації та використовувати її для здійснення соціальної активності (спілкування, організації діяльності тощо). У структурі професійної компетентності державного службовця інформаційна культура забезпечує виконання ним основних професійних функцій: адміністративної функції, проектувальної, організаційної та виконавської. Уміння навчатися та здобувати новий досвід є інтегральною компетентністю, яка призводить до розвитку інших інваріантів професійної діяльності.

**Висновки.** У результаті дослідження ми визначили, що інформаційна культура є складовою частиною професійної компетентності професій, які пов'язані із соціальною комунікацією та взаємодією з інформаційними системами. У результаті проведеного дослідження було складено методичку вивчення професійної компетентності державних службовців.

**Ключові слова:** інформація, інформаційне суспільство, інформаційна компетентність, інваріанти професійної діяльності, компетенція.

## INFORMATIONAL CULTURE IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS

**Kyrychenko Viktor Vasylovych,**  
Ph.D., Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Social and Applied Psychology  
*Zhytomyr Ivan Franko State University*  
viklorenc@gmail.com  
ORCID ID 0000-0002-5210-6304

**Purpose.** In modern society there is a need for the development of a high level of information culture of the individual. The purpose of the article is development invariant model of professional competence of a civil servant and to describe the significance of information culture in its structure. It was implemented within the framework of the project Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine “Assessment of the market of managerial public services and functional and competency of the civil service and civil servants in Ukraine”.

**Methods.** The research used the theoretical methods for analyzing the profession of civil servant activities and describes the functional significance of the information culture in its structure.

**Results.** We determined that the structure of the information culture includes the following invariants of the civil servant's professional activity: ability to use ICT, ability to work with information, critical thinking,



ability to learn and develop new knowledge and experience, ability to communicate and to establish interaction. These components form the technological and socio-psychological level of professional culture of the individual. The technological level of information culture refers to the ability of the subject of social relations to interact with digital information technologies. The socio-psychological level of information culture is related to the ability of the subject of social relations to analyze the processing of information and use it for social activity (communication, organization of activities, etc.). In the structure of professional competence of a public servant, information culture ensures that they perform the main professional functions: administrative function, planning function, organizational and executive function. The ability to learn and acquire new experience is an integral competence, which leads to the development of other invariants of professional activity.

**Conclusion.** As a result of the study, we determined that information culture is part of the professional competence of professions that are related to social communication and interaction with information systems. As a result of the study, a methodology was developed for studying the professional competence of civil servants.

**Key words:** *information, information society, information competence, invariants of professional activity, competence.*

## Вступ

Результатом інформатизації та збільшенням цінності інформації стала поява нового типу відносин між членами суспільства, які були опосередковані спільним інформаційним полем (Белл, 1986; Беламі, 1891 Іноземцев, 2000). Віртуалізація соціальних процесів під впливом науково-технічного прогресу призвела до появи нового типу стосунків, який базується на глобальній телекомунікаційній мережі. Неоднозначними залишаються трактування понять «інформаційна культура» та «культура інформаційного суспільства», що, відповідно, зміщують акцент дослідження на отримані дослідником результати.

### 1. Теоретичне обґрунтування проблеми

У сучасному суспільстві виникає необхідність розвитку певного рівня інформаційної культури особистості, яка проявляється в різних сферах соціальної життєдіяльності та формує основу особистісної успішності суб'єкта соціальних відносин у соціальному середовищі (Семенюк, 1993). До одного із завдань соціалізації особистості відносять формування здатності оперувати інформацією, орієнтуватися в ній та створювати на основі результатів власної індивідуальної активності знання, які мають певний зміст та суспільну цінність. Інформаційна культура включає в себе, на нашу думку, ряд соціально-професійних інваріантів, які використовуються людиною у процесі розв'язання професійних та побутових завдань. Сьогодні, за результатами дослідження психографічних описів більшості професій соціономічного та технономічного циклу, ми можемо зробити висновок, що інформаційні компетентності стають інваріантною складовою частиною професії, а отже, без якісного володіння ними суб'єкт соціальних відносин не зможе ефективно виконувати трудові обов'язки та здійснювати інші види соціальної активності. Інформаційна культура, яка акумулює в собі ряд провідних інформаційних компетентностей, визна-

чає не лише професійну успішність особистості, але й її соціальну життєздатність (Кириченко, 2015).

### 2. Методологія та методи

У дослідженні було використано теоретичні методи аналізу професіограми діяльності державного службовця та здійснено на її основі опис функціонального значення інформаційної культури. Гіпотетико-індуктивним методом у ході вивчення досвіду підготовки державних службовців в європейських країнах вивчено склад інваріантів професійної діяльності, що входять до структури інформаційної культури державного службовця, та здійснено їх якісний опис.

### 3. Результати та дискусії

Уперше поняття «інформаційна культура» було вжито Г.Г. Воробйовим у 1971 році в роботі «Інформаційна культура в управлінській праці» (Воробйов, 1971). У межах розгляду проблем документообігу організації було здійснено аналіз значення інформації в житті суспільства, її властивостей. Дослідник вважає, що в умовах стрімкого накопичення знань у суспільстві не обійтися без специфічних правил взаємодії з інформацією. На початку 80-х років «інформаційна культура» здебільшого була пов'язана зі здатністю особистості користуватися цифровими засобами комунікації та оброблення інформації у професійній діяльності та повсякденному житті. У подальших дослідженнях «інформаційна культура» визначається як ступінь інформатизації суспільства та рівень складності інформаційних зв'язків у ньому (Семенюк, 1993).

У сучасному розумінні визначення «інформаційна культура» дещо зміщує акцент із технологічної обізнаності особистості на когнітивно-поведінкову здатність споживати інформаційну продукцію та використовувати її для вирішення повсякденних завдань. Основним рушієм інформатизації суспільства є держава, яка виступає основним суб'єктом інформаційних відносин (Джин-

### Складові інформаційної культури особистості



Рис. 1. Дослідницька модель рівнів інформаційної культури особистості

чарадзе, 1997). Інформаційна культура стає одним із ключових елементів держави, яка екстраполювала частину державних процесів у цифровий віртуальний вимір, що змусило тих суб'єктів державних відносин, які вступають у взаємодію з нею, оволодівати інформаційними компетентностями. «Сьогодні основою інформаційної культури особи є знання про інформаційне середовище, закони його функціонування та розвитку, а головне – досконале вміння орієнтуватися в безмежному сучасному світі інформації» (Джинчарадзе, 1993: 28). На Всесвітньому економічному форумі в Давосі 2016 року багато уваги було приділено питанням сучасної освіти та її актуальності не лише на момент підготовки, але й у майбутньому. До ключових умінь, якими мають володіти майбутні працівники більшості професій, належать критичність мислення, креативність, складання суджень і ухвалення рішень, когнітивна гнучкість (Януш, 2016). Цифрова революція стала точкою неповернення на ринку праці. Більшість технологічних процесів виробництва переведені у віртуальну площину, тому звичний світ професій незабаром перестане функціонувати, натомість з'являться нові види зайнятості, які будуть пов'язані з переробленням інформаційних потоків та обслуговуванням шляхів їх циркуляції (Моляко, 2009).

Ми пропонуємо структуру інформаційної культури особистості, яка складається з нижченаведених інваріантів соціально-професійної діяльності. Вони забезпечують основні етапи взаємодії особистості з інформаційною мережею у процесі професійної та інших видів соціальної активності:

- 1) уміння використовувати ІКТ,
- 2) уміння працювати з інформацією,

3) критичність мислення,

4) уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід,

5) уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію.

У межах нашого дослідження соціально-професійні інваріанти, які входять до складу інформаційної культури особистості, формують два принципові відмінні рівні інформаційної культури особистості.

Технологічний рівень інформаційної культури позначає здатність суб'єкта соціальних відносин взаємодіяти із цифровими інформаційними технологіями, користуватися ІКТ та його функціоналом. Соціально-психологічний рівень інформаційної культури пов'язаний зі здатністю суб'єкта соціальних відносин здійснювати аналіз та перероблення інформації та використовувати її для здійснення соціальної активності (Рис. 1).

У межах реалізованого нами у складі науково-дослідної групи проекту «Оцінювання ринку управлінських державних послуг та функціональної й компетентної спроможності державної служби та держслужбовців в Україні» (2018 р.)» (шифр 12.30.03; за Постановою Бюро відділення економіки НАНУ від 24.07.2018, Постанова № 81, Протокол № 10, КПКВК 6541230) була розроблена методика компетентної спроможності державних службовців. На основі пілотних досліджень, які були проведені у 2018 році, нами визначено ряд особистісно-професійних інваріантів соціально-професійної успішності державного службовця, які забезпечують успішне виконання ними трудових функцій. Професійна діяльність у системі державної служби полягає в налагодженні взаємовідносин



між пересічними членами суспільства через посередництво державних інституцій, які цю взаємодію зумовлюють. Державний службовець – суб'єкт, що здійснює посередництво між особистістю або соціальною групою та державою та в першу чергу виконує сервісну функцію, яка може полягати, відповідно до посадових обов'язків, у наданні якісних та доступних адміністративних послуг, управлінні фінансами та ресурсами, керівництві діяльністю адміністративного персоналу, взаємоузгодженні інтересів держави та особи або групи осіб (Афонін, 2015). Відповідно до освітнього стандарту з публічного управління (2007) державний службовець виконує ряд функцій, таких як: адміністративна функція, проектувальна/планувальна функція, організаційна функція, виконавча/розпорядча функція.

Вказані функції реалізується за допомогою ряду компетенцій, ключовими з яких є ті, що становлять структуру інформаційної культури особистості (Таблиця 1.).

Соціально-психологічний аналіз професії як суспільно-необхідного виду актив-

ності дає можливість виокремити базові інваріанти професійної діяльності та імплементувати їх у межах освітньої програми підготовки державних службовців. Кожна професія має свою процесуально-організаційну характеристику, яка впливає на баланс та перерозподіл інваріативної та варіативної складової частини професійної компетенції. Інваріативна складова частина професійної діяльності є основою професії, її також можна вважати кваліфікаційним мінімумом, яким має володіти працівник у певній галузі. Реорганізації в системі соціальних зв'язків та інші геополітичні та науково-технічні зміни призвели до посилення варіативної складової підготовки спеціалістів. Прогресивні зміни у XXI ст. стали настільки швидкими, що врахувати їх у процесі підготовки просто неможливо: за час освоєння технології чи певного виробничого процесу він стає неактуальним, тому працівнику доводиться навчатися у процесі вже не навчальної, а трудової діяльності. Специфіка професії державного службовця полягає в **постійній необхідності навчатися та вдосконалюватися**. Ця інваріативна

Таблиця 1

**Логічна структура взаємозв'язку інваріантних компетенцій із професійними функціями державних службовців (відповідно до освітнього стандарту з публічного управління, 2007)**

Адміністративна функція	Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності. Уміння здійснювати ефективне управління. Уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію. Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід. Лідерські якості (публічна діяльність). Уміння досягати поставлених цілей. Уміння здійснювати ефективне управління. Стресостійкість.
Проектувальна/ планувальна функція	Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності. Критичність мислення та неупередженість. Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід. Управління змінами та проектна діяльність. Уміння працювати з інформацією. Уміння досягати поставлених цілей. Управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами.
Організаційна функція	Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності. Уміння здійснювати ефективне управління. Уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію. Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід. Стресостійкість. Уміння здійснювати ефективне управління. Управління фінансами та іншим матеріальними, інтелектуальними (духовними) ресурсами.
Виконавча/ розпорядча функція	Здатність до використання ІКТ у професійній діяльності. Уміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію. Критичність мислення та неупередженість. Уміння вчитися та освоювати нові знання та досвід. Лідерські якості (публічна діяльність). Уміння досягати поставлених цілей.

складова частина професійної підготовки дозволить освоїти додаткові актуальні на конкретній посаді варіативні компетенції та підтримувати їх актуальність. Дана соціально-професійна компетенція входить до складу всіх функцій, які виконує державний службовець у межах широкого спектру посадових обов'язків.

Інваріативна складова частина підготовки суб'єкта праці включає в себе формування відповідних професійних, соціально-досвідних та індивідуально-психологічних особистісних властивостей, які є професійно-важливими в більшості виробничих ситуацій та використовуються працівниками у процесі розв'язання типових виробничих завдань. У межах компетентнісного підходу підготовки спеціалістів інваріанти професійної діяльності складають основу предметного поля діяльності працівника. Залежно від якісного складу компетенцій, якими володіє працівник, відбувається окреслення його професійних повноважень, межі професійного втручання та відбувається передбачення отриманих результатів: наданих послуг, виготовленої продукції.

Однією з найбільш вагомих професійних компетенцій державного службовця є **вміння здійснювати комунікацію та налагоджувати взаємодію** з іншими суб'єктами державних відносин та пересічними громадянами як споживачами державних послуг. Державний службовець повинен володіти ефективними прийомами налагодження комунікації та організації соціальної взаємодії, методами подолання конфліктних ситуацій. У нього має бути неупереджене ставлення до всіх представників соціального середовища, розвинуті ділові риси характеру, які дозволяють налагодити комунікацію із соціально ізольованими групами. Розвиток цієї компетенції також передбачає вміння налагоджувати взаємодію з потенційними стейкхолдерами, агентами змін, громадським організаціями, іншим державними органами законодавчої та виконавчої влади. Із метою реалізації кінцевої мети завдання державний службовець повинен уміти формувати команду виконавців на не лише із числа підлеглих, але й інших осіб, що передбачає ефективне мотивування їх до участі у проекті. Державний службовець повинен уміти налагоджувати взаємодію із ЗМІ; коректно представляти інформацію в соціальних мережах, брати участь у публічних заходах та доступно представляти власну думку під час публічних виступів, інтерв'ю, надання експертної оцінки, взаємодії із замовниками державних послуг. Це передбачає високий

рівень мовної підготовки та бездоганного володіння державною мовою та офіційними мовами Європейського союзу.

Професійна діяльність державного службовця в умовах інформаційного суспільства передбачає професійну здатність обробляти великі масиви інформації, орієнтуватися в інформаційному просторі, вміти керувати інформаційними потоками. Державний службовець має орієнтуватися у правовому полі діяльності держави, знати українське законодавство в межах компетенції професійної діяльності. **Уміння працювати з інформацією** є однією з ключових компетенцій працівників у системі «людина – соціальне середовище». Більшість завдань, які виконує державний службовець, мають пошуковий характер, для їх успішного виконання необхідно вміти швидко знаходити актуальну інформацію. Розвиток цієї компетенції передбачає вміння працювати з базами даних, здійснювати аналіз інформації, верифікувати інформацію. Соціальна віртуалізація в інформаційному суспільстві – явище, яке можна означити як одну з норм життєдіяльності особистості. Взаємодія між різними суб'єктами суспільних та державних відносин опосередковується цифровою мережею та сервісами, які вона надає. Для забезпечення доступу до інформації та водночас із метою її ефективного збору держава утворює цілу систему електронного урядування, яке допомагає налагоджувати комунікацію між людиною (групою) та державними інституціями. Як виявилось, електронні сервіси, що опосередковують зв'язки між суб'єктами соціальних відносин та органами державної влади, виявилися зручними та ефективними у використанні. Державний службовець повинен уміти користуватися сервісами електронного урядування, вміти надавати державні послуги у віртуальному інформаційному просторі та вміти користуватися сучасними комп'ютерними технологіями та засобами телекомунікації.

До ключових умінь, якими мають володіти майбутні працівники більшості професій, належать **критичність мислення**, креативність, складання суджень і ухвалення рішень, когнітивна гнучкість. Цифрова революція стала точкою неповернення на ринку праці. Більшість технологічних процесів виробництва переведені у віртуальну площину, тому звичний світ професій незабаром перестане функціонувати, натомість з'являться нові види зайнятості, які будуть пов'язані з переробленням інформаційних потоків та обслуговуванням шляхів їх циркуляції. Критичність мислення є однією з основних компетентностей працівника,



виробнича діяльність якого пов'язана з обробленням великих масивів інформації та прийняттям певних рішень на основі отриманих висновків. Діяльність державного службовця відбувається в умовах постійної інформатизації, яка вимагає професійного, неупередженого ставлення до фактів та нових знань.

Виклики інформаційного суспільства також призвели до необхідності **використання ІКТ у професійній діяльності**. Вони дозволяють отримувати нову інформацію та здійснювати більш ефективну комунікацію в соціальному середовищі за допомогою засобів цифрового та телекомунікаційного зв'язку. Ця інваріантна компетенція пов'язана зі здатністю суб'єкта праці використовувати цифрові технології у професійній діяльності, позитивним налаштуванням на їх залучення в повсякденну діяльність та здатністю до організації виробничого процесу з урахуванням можливості залучення новітніх цифрових технологій. У професійній діяльності державного службовця зазначена компетенція пов'язана зі здатністю використовувати сервіси електронного урядування, професійні бази даних, засоби електронного зв'язку та мережеві online-сервіси.

Вищезазначені професійні компетенції є базовими інваріантами професійної діяль-

ності державного службовця незалежно від посади, що він займає, та особливостей структури підрозділу, в якому він працює. Їх формування має бути здійснене в межах професійної підготовки та імplementовано в ході викладання дисциплін професійно-орієнтованого циклу. Діагностика властивості (притаманності) вищезазначених професійних компетенцій має проводитися у процесі професійної атестації державних службовців та під час підвищення їх кваліфікації.

### Висновки

Основою професійної компетентності державного службовця є ряд соціально-професійних інваріантів, які становлять основу інформаційної культури особистості. Вони визначають не лише професійну успішність суб'єкта праці, але й рівень його пристосованості до умов соціального середовища та можливість здійснювати соціально-культурну активність. Інформаційна культура є складовою частиною професійної компетентності професій, які пов'язані із соціальною комунікацією та взаємодією з інформаційними системами. У результаті проведеного дослідження було складено методичку вивчення професійної компетентності державних службовців, яку ми плануємо апробувати в наступних працях.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Белл Д. Социальные рамки информационного общества. *Новая технократическая волна на Западе*. Москва : Прогресс, 1986. С. 330–342.
2. Беллами Е. Будущий век. Санкт-Петербург : Издательство А.С. Суворина, 1891. 334 с.
3. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : учеб. пособие для студентов вузов. Москва : Логос, 2000. 304 с.
4. Семенюк Э.П. Информатизация общества, культура, личность. *Научно-техническая информация*. Серия 1. 1993. № 1. С. 1–3.
5. Кириченко В.В. Феноменология ціннісно-рольової готовності до роботи у системі державної служби. *Теоретичні та прикладні проблеми психології*. 2015. № 3(38). Т. 2. С. 165–173.
6. Воробьев Г.Г. Информационная культура в управленческом труде. Москва : Экономика, 1971. 106 с.
7. Джинчарадзе Н.Г. Информационная культура особи: формування та тенденції розвитку (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра філос. наук. Київ, 1997. 45 с.
8. Януш О. Десять навичок, що врятують кар'єру в 2020-му. 2016. URL : <https://studway.com.ua/10-navichok/> (дата звернення 31.01.2019).
9. Моляко В.А. Исходные предпосылки построения концепции творческого восприятия. *Актуальні проблеми психології : Проблеми психології творчості : Збірник наукових праць* Т. 12 Вип. 8. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. С. 7–16.
10. Афонін Е.А. Функціональна і компетентісна готовність державних службовців України до здійснення публічного адміністрування в умовах демократії. *Український соціум*. 2015. № 1(52). С. 7–22.

### REFERENCES:

1. Bell D. (1986) *Sotsyalnie ramky ynfomatyyonnoho obshchestva* [Social frameworks of the information society] *Novaia tekhnokratycheskaia volna na Zapade – New technocratic wave in the West*. Moscow: Prohress. 330-342 [in Russian].
2. Bellamy E. (1891) *Budushchyy vek* [Future age]. SPb.: Yzdatelstvo A. S. Suvoryna. 334 [in Russian].
3. Inozemtsev V.L. (2000) *Sovremennoe postindustrialnoe obshchestvo: pryroda, protyvorechiya, perspektivy: ucheb. posobyie dlia studentov vuzov* [Modern post-industrial society: nature, contradictions, perspectives: study. a manual for university students]. Moscow: Lohos, 304. [in Russian].
4. Semeniuk E.P. (1993) *Ynfomatyzatsiya obshchestva, kultura, lychnost* [Informatization of society, culture, personality]. *Nauchno-tekhnicheskaya ynfomatyya. Seryia 1 – Scientific and technical information. Series 1*. № 1. 1-3. [in Russian].
5. Kyrychenko V.V. (2015). *Fenomenologiya cinnisno-rolovoyi gotovnosti do roboty u systemi derzhavnoyi sluzhby. Teoretichni ta prykladni problemy psichologiyi – Theoretical and applied problems of psychology*. № 3 (38). Т. 2. С. 165-173 [in Ukrainian].

6. Vorobev H.H. (1971) *Ynformatsyonnaia kultura v upravlencheskom trude* [Information culture in management work]. Moscow: Ekonomyka. 106 s. [in Russian].
7. Dzhyncharadze N.H. (1997) *Informatsiina kultura osoby: formuvannia ta tendentsii rozvytku* [Information culture of a person: formation and trends of development] avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia d-ra filos. nauk K. 45 [in Ukrainian].
8. Yanush O. (2016) *Desiat navychok, shcho vriatuiut karieru v 2020-mu* [Ten skills that will save your career in 2020]. Access mode: <https://studway.com.ua/10-navichok/> [in Ukrainian].
9. Molyako V.A. (2009) *Ishodnyie predposylki postroeniya kontseptsii tvorcheskogo vospriyatiya* [Initial prerequisites for building the concept of creative perception]. *Aktualni problemi psihologiyi : Problemi psihologiyi tvorchosti : Zbirnik naukovih prats – Actual problems of psychology: Problems of psychology of creativity: Collection of scientific works*. T. 12 Vip.8. Zhitomir : Vid-vo ZhDU Im. I. Franka. S. 7-16. [in Russian].
10. Afonin E.A. (2015) *Funktsionalna i kompetentnisna hotovnist derzhavnyi sluzhbovtiv Ukrainy do zdiisnennia publichnoho administruvannia v umovakh demokratii* [Functional and competent readiness of civil servants of Ukraine for public administration in a democracy]. *Ukrainskyi sotsium – Ukrainian society*. № 1 (52). 7-22 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 28.02.2019.  
The article was received 28 February 2019.

УДК 159.9:316.6

DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-2-17

## ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ПІДПРИЄМСТВА У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД

**Кличковський Сергій Олексійович,**  
аспірант кафедри соціальної психології факультету психології  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Klychkovskyi@gmail.com  
ORCID 0000-0001-9859-0093

**Метою статті** є висвітлення емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату на підприємстві у кризовий період.

**Методи.** Відповідно до мети нами проводилось емпіричне дослідження, у ході якого використовувались такі методики: «Соціально-психологічна самооцінка колективу» (методика Р.С. Немова), методика «Оцінки психологічної атмосфери організації» (Ф. Фідлера), методика «Формування позитивної групової мотивації» (В.О. Розанові).

**Результати:** Стаття присвячена емпіричному дослідженню соціально-психологічного клімату на підприємстві у кризовий період. У ході попереднього теоретичного дослідження виявлено, що наявність оптимального соціально-психологічного клімату на підприємстві допомагає швидше подолати кризовий стан. Завданням статті є окреслення емпіричних даних щодо особливостей існування соціально-психологічного клімату на підприємстві у кризовий період.

На нашу думку, криза на підприємстві призводить до негативних змін як на груповому рівні (колективи), так і на рівні індивідуально-особистому. Члени групи через призму власних відчуттів оцінюють стан підприємства, розуміючи наявні проблеми і переносючи їх на міжособистісний рівень взаємодії у підрозділі.

У нашому дослідженні соціально-психологічний клімат визначається через три показники: психологічна атмосфера, групова мотивація досягнення успіху та соціально-психологічна самооцінка колективу. Соціально-психологічна самооцінка колективу виражається за допомогою таких складників, як відповідальність, колективізм, згуртованість, відкритість, організованість, інформованість та стремління зберегти цілісність групи.

**Висновки.** Отже, проаналізувавши результати дослідження, ми можемо дійти таких висновків. Унаслідок кризового періоду та наявності індивідуально-психологічних особливостей членів колективів у представлених групах відсутні позитивні тенденції щодо наявності оптимального соціально-психологічного клімату у групі. Всі групи мають складності, які проявляються у недостатньому рівні сімох складників соціально-психологічного клімату.

Найкращі показники серед представлених у цьому дослідженні продемонстрував відділ охорони. Проте, на нашу думку, це насамперед пов'язано саме з індивідуально-психологічними особливостями членів даної групи, їх усталених принципів, їх специфічного попереднього досвіду роботи, а не з правильною управлінською політикою підприємства.

Своєю чергою, покращення соціально-психологічного клімату, на нашу думку, призведе до зміни стану підприємства у позитивну сторону. Саме тому, оцінка стану соціально-психологічного клімату на підприємстві у кризовий період і подальша робота щодо його поліпшення є необхідними частинами управлінського процесу.

**Ключові слова:** психологічна атмосфера, кризовий стан, особистість, міжособистісна взаємодія, колектив.