

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.9.11](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.9.11)

УДК 316.6:331.1

*М. П. Денисенко,
д. е. н., професор кафедри економіки та сфери обслуговування,
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0001-8767-9762*

*З. В. Юринець,
д. е. н., професор кафедри менеджменту,
Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна
ORCID ID: 0000-0001-9027-2349*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ МОЛОДІЖНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

*M. Denysenko
Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Economics and Services,
Kyiv National University of Technology and Design*

*Z. Yurynets
Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Management,
Ivan Franko Lviv National University*

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF NON-GOVERNMENTAL YOUTH ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

У статті розкрито суть соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях в контексті стратегічного розвитку людського капіталу. Виокремлено подвійну природу соціально-психологічного клімату: суб'єктивне відображення в груповій свідомості сукупності елементів усього середовища та набуття відносної самостійності, отримання об'єктивної особливості молодіжних громадських організацій, дія протилежного впливу на колективну діяльність, індивідуальних працівників. Запропоновано структурно-функціональні характеристики соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях: ключові риси, внутрішні (локальні (мікро-середовища) та зовнішні (глобальні, макро- середовища) чинники, групові чинники та чинники за напрямом впливу, структурні елементи клімату відносно вияву психологічних аспектів, структурні елементи клімату відносно міри репрезентації різних виявів, передумови й елементи створення сприятливого клімату, ознаки сприятливого клімату, основні типи клімату, поділ відносин у структурі клімату, основні параметри психічного ставлення, формування моделей соціально-психологічного клімату.

The article analyzes the essence of the social and psychological climate in non-governmental youth organizations in the context of strategic development of human capital has been revealed. The dual nature of social and psychological climate was singled out: subjective reflection in the group consciousness of the set of elements of the whole environment and acquisition of relative independence, obtaining objective features of non-governmental youth organizations, the effect of opposite influence on collective activity, individual workers. The social and psychological climate

of non-governmental youth organizations in the context of strategic development of human capital can be considered as a multifunctional indicator. Features, main types of social and psychological climate of non-governmental youth organizations in the conditions of strategic development of human capital have been revealed. Factors to consider in the process of analyzing the social and psychological climate in non-governmental youth organizations have been presented. Prerequisites and elements of creating a favorable social and psychological climate in non-governmental youth organizations have been highlighted. Creating a favorable social and psychological climate in a non-governmental youth organization depends on many factors, primarily created by external and internal factors.

The structural and functional characteristics of the social and psychological climate non-governmental youth organizations were highlighted: key features, internal (local (micro-environments) and external (global, macro-environments) factors, group factors and factors in the direction of influence, structural elements of climate in relation to psychological aspects, structural elements of climate in relation to the degree of representation of various manifestations, preconditions and elements of creating a favorable climate, signs of favorable climate, basic types of climate, division of relations in climate structure, basic parameters of mental attitude, formation of models of social and psychological climate. The parties on the basis of which the choice of models of social and psychological climate in non-governmental youth organizations in the context of strategic development of human capital is based were singled out.

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат; молодіжні громадські організації; стратегічний розвиток; людський капітал; структурно-функціональні характеристики.*

Keywords: *social and psychological climate; non-governmental youth organizations; strategic development; human capital; structural and functional characteristics.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах зміни парадигми економічного поступу, підвищеної уваги до розвитку й утвердження людського капіталу як головного соціального чинника, посилення ролі соціальних питань і конкурентної боротьби моделей соціальної організації виводять на чільне місце розгляд проблем функціонування молодіжних громадських організацій.

Молодіжна політика орієнтована на формування комфортного середовища для життя та розвитку молоді в громадах, а пріоритетними напрямками її реалізації стають стратегічний розвиток людського капіталу, фінансове та кадрове забезпечення, розвиток молодіжної інфраструктури й залучення молоді до процесу розроблення й ухвалення рішень та контролю за їх виконанням [1].

У молодіжні громадські організації здебільшого вступають небайдужі до соціально-економічних змін люди, які прагнуть поліпшення життя оточуючих, вирішення складних соціальних задач, взаємодії з однодумцями, здатні професійно виконувати різні функції тощо [2]. Члени таких організацій чітко усвідомлюють цілі, розуміють суть програм, розміри бюджету, інформовані про джерела фінансування, пріоритети на найближчий час тощо. Вони прагнуть вирішувати соціальні проблеми, пов'язані з невідповідністю між бажаним та реальним станом соціального життя великих соціальних груп [3].

Молодіжні громадські організації повинні сформувати такий молодіжний простір, щоб він став не лише осередком чіткого надання відповідних соціальних послуг, а, передусім, фундаментальним місцем активності молодих людей із відповідним соціально-психологічним кліматом та умовами, які сприяють ефективній спільній діяльності та масштабному розвитку особистостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Український та зарубіжний досвід розвитку молодіжних громадських організацій відображений у чималій кількості наукових публікацій. Сюди варто віднести праці таких економістів: Канавець М. В. [1], Марушкевич Б.М. [3]. Питання активізації людського капіталу розглядалися у працях Захарової О. В. [4], Гоулмана Д. [5], Джеймса Л.А. [6], Джеймса Л.Р. [7], Карамушкіної Л.М. [8], які акцентували увагу вивченню питання активізації людського потенціалу, як стратегічного орієнтиру збереження національного багатства, процесу його розвитку, механізмів ефективного використання та системи чинників, що сприяють формування відповідного середовища. Міхалова О.С. [8], Шалито А.Ю. [8], Платонов К.К. [8], Сліпсова Е.В. [9] особливий акцент роблять на дослідженні соціально-психологічного клімату, в якому перебувають особистості і, який має потужний вплив на розвиток людського капіталу.

Мета статті. Метою дослідження є розкриття суті соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях в контексті стратегічного розвитку людського капіталу, виокремлення структурно-функціональних характеристик соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях.

Відповідно до мети, сформульовано такі основні завдання: виявити економічний зміст соціально-психологічного клімату молодіжних громадських організацій в контексті стратегічного розвитку людського капіталу, виокремити структурно-функціональні характеристики соціально-психологічного клімату молодіжних громадських організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Не існує єдиного універсального визначення соціально-психологічного клімату молодіжних громадських організацій. Соціально-психологічний клімат можна описати як:

- специфічний стан усіх членів такої спільноти, що тісно пов'язано з життям групи як єдиного об'єкта;
- спосіб сприйняття та інтерпретації організаційного середовища його працівниками [6];
- індивідуальна особливість особистості, що має психологічне значення для працівника;
- відображення станів та відносин членів соціально-економічного об'єкта, тобто комунікаційні процеси, настрої персоналу, структурно-функціональні характеристики організації, психологічні та емоційні показники, погляди людей;
- рівень дисципліни кожного члена групи;
- сукупність ключових чинників, які визначають стан робочого середовища організації [10];
- поєднання інтелектуальних характеристик і конкретного емоційного стану, яке створюється ставленням осіб і залежить від відносин, що визначаються почуттями, переконаннями учасників та їх настроєм (трактування відносно структурної точки зору);
- домінуюче і відносно стійке психічне ставлення колективу, яке знаходить різні форми прояву протягом усього свого життя.

Варто звернути увагу на подвійну природу соціально-психологічного клімату у молодіжних громадських організаціях в умовах необхідності стратегічного розвитку людського капіталу. З одного боку, він представляє певне суб'єктивне відображення в груповій свідомості сукупності елементів усього середовища. З іншого боку, формуючись внаслідок прямого та опосередкованого впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників на групову свідомість, соціально-психологічний клімат набуває відносної самостійності, стає об'єктивною особливістю молодіжних громадських організацій та починає чинити протилежний вплив на колективну діяльність та індивідуальних працівників.

Платонов К.К. стверджує, що соціально-психологічний клімат є найважливішою складовою внутрішньої структури групи, визначається міжособистісними відносинами, створюючи стійкі настрої групи, від яких залежить ступінь активності у досягненні цілей [8].

Міхалов О.С. та Шалито А.Ю. соціально-психологічний клімат розуміють як соціально обумовлену, відносно стійку систему відносин між членами колективу та колективом загалом [8].

Отже, соціально-психологічний клімат молодіжних громадських організацій в умовах стратегічного розвитку людського капіталу можна розглядати як багатофункціональний показник: рівень психологічної залученості людей до діяльності; міра психологічної ефективності цієї діяльності; рівень психічного потенціалу особистості, людського капіталу, колективу (не тільки реалізовані, а й приховані, невикористані резерви та можливості); масштаб і глибина бар'єрів для реалізації психологічних резервів людського капіталу; зміни, що відбуваються в структурі психічного потенціалу особистості в середовищі.

Враховуючи соціально-психологічний клімат, варто говорити про два варіанти подій: колектив працівників в молодіжних громадських організаціях може бути здоровим або нездоровим:

- Здоровий клімат представляє людський капітал, функції яких корисні для молодіжної громадської організації. Це виникає, коли члени групи задоволені перебуванням у колективі молодіжної громадської організації. Функціональність такого клімату не суперечить встановленим нормам та функціям.

- Нездоровий соціально-психологічний клімат – це явище, яке виникає, коли молодіжна громадська організація не функціонує належним чином. Якщо діяльність перетворюється на загрозу для суспільства, члени колективу не задоволені працею, як у моральному, так і матеріальному сенсі, а людський капітал не використовується повною мірою, можемо впевнено говорити про нездоровий клімат всередині колективу молодіжної громадської організації.

Проводячи дослідження соціально-психологічного клімату в молодіжній громадській організації в умовах стратегічного розвитку людського капіталу, відповідальні менеджери повинні враховувати структурні особливості цього явища. Якщо персонал перебуває у нездоровому середовищі, і часто відбуваються його зміни, рівень результативності, ймовірно, буде нижче середнього. Рівень працездатності безпосередньо пов'язаний з настроєм персоналу і може збільшуватись чи зменшуватись на 5-10% порівняно із середнім показником. У результаті, позитивне чи негативне ставлення персоналу до колективу здатне змінити рівень продуктивності організації на 10-20% [9].

Характеристика соціально-психологічного клімату в молодіжній громадській організації обов'язково включає опис усіх типів та умов, характерних для певної групи, оскільки вони визначають, якою буде ситуація в організації.

Структурно-функціональні характеристики соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях в умовах стратегічного розвитку людського капіталу наведені у таблиці 1.

Таблиця 1.

Структурно-функціональні характеристики соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях в умовах стратегічного розвитку людського капіталу

Ознаки	Роз'яснення
Ключова риса	включає опис усіх типів колективів, молодіжних громадських організацій та умов, характерних для певної групи, оскільки вони визначають, якою буде соціально-психологічна ситуація
Внутрішні (локальні (мікро-середовища) чинники	матеріальні, духовні умови, які супроводжують працю персоналу; санітарно-гігієнічні умови праці; особливості організації праці – ритмічність, ступінь взаємозаміни людського капіталу, рівень оперативно-господарської самостійності колективу; раціональна організація праці; гнучкість (від неї залежить, наскільки вільно себе почувають співробітники-новатори); відповідальність співробітників щодо молодіжної громадської організації; рівень внутрішньокорпоративних стандартів; впевненість людей, що їхню роботу справедливо оцінюють і винагороджують; розуміння співробітниками поставлених перед молодіжною громадською організацією завдань і її цінностей; відданість загальним цілям молодіжної організації
Зовнішні (глобальні, макро- середовища) чинники	система державного управління; соціальна структура та соціальні відносини, через які розкриваються відносини між людьми в аспектах економіки, політики, етики та права; ступінь розвитку влади, державних органів управління; розвиненість інфраструктури; рівень безробіття; ризик банкрутства організацій; стан економіки; розвиток науково-технічного прогресу; політична стабільність; матеріальний та духовний рівень розвитку суспільства, в межах яких формуються організації та колективи, відбувається стратегічний розвиток людського капіталу; ступінь культурного розвитку держави та демократизації суспільства; обізнаність громадськості, суспільна свідомість; партнерство
Групові чинники	згуртованість групи та її схильність до конфліктів; здатність людей співпрацювати; сумісність; єдність переконань
Чинники за напрямом впливу	<ul style="list-style-type: none"> • соціально-демографічні; • соціально-психологічні; • організаційні
Структурні елементи клімату відносно вияву психологічних аспектів	<ul style="list-style-type: none"> • ставлення, відношення усіх членів колективу до своєї праці, тобто виконання встановлених професійно-рольових функцій; • ставлення, відношення усіх членів колективу до своїх колег і менеджерів (становлення характеру, змісту та інтенсивності ділових та міжособистісних взаємин); • ставлення, відношення членів колективу до світу загалом, що встановлює його світогляд, ціннісні орієнтації, ступінь соціальної активності; • ставлення, відношення кожного члена колективу до самого себе (формування та прояв «Я-концепції»)
Структурні елементи клімату відносно міри репрезентації різних виявів	<ul style="list-style-type: none"> • психологічний (відображення в інтелектуальних, вольових та емоційних станах і властивостях колективу); • соціальний (відображення в колективі міри репрезентативності соціальних вимог суспільства (моральний, політичний, естетичний, діловий та інші види клімату)); • соціально-психологічний (відображення в інтегрованих показниках групової психології (згуртованість, єдність, близькість, ступінь взаємодопомоги, схожість думок і поглядів, оцінок та установок))
Передумови й елементи створення сприятливого клімату	<ul style="list-style-type: none"> • встановлення міжособистісних, міжгрупових та інших зв'язків, як вертикальних, так і горизонтальних; • встановлення цілей інтеграції між адміністрацією та працівниками організації; • здатність керівника постійно формувати та змінювати стиль, форми, засоби та методи управління людським капіталом з урахуванням конкретних умов; • здатність збалансовувати права й обов'язки працівників у ході виконання службових обов'язків; • здатність утримувати та управляти неформальними групами
Ознаки сприятливого клімату	<ul style="list-style-type: none"> • загальні; • об'єктивні; • суб'єктивні
Основні типи клімату	<ul style="list-style-type: none"> • структурований (формальний); • ліберальний; • демократичний
Поділ відносин у структурі клімату	<ul style="list-style-type: none"> • відносини людей до праці; • взаємини поміж собою, які диференціюються на стосунки між колегами та відносини в системі керівництва і підпорядкування
Основні параметри психічного ставлення	<ul style="list-style-type: none"> • емоційний підхід; • суб'єктивний підхід
Вибір моделей соціально-психологічного клімату ґрунтується на	<ul style="list-style-type: none"> • оцінці рівня розвитку соціально-психологічного потенціалу людського капіталу, молодіжної громадської організації; • оцінці ступеня реалізації соціально-психологічного потенціалу людського капіталу, молодіжної громадської організації на даний момент; • оцінці тенденції стратегічних змін соціально-психологічного потенціалу людського капіталу, молодіжної громадської організації

Джерело: складено на основі [5; 7; 10; 11]

Умови створення сприятливого соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях в умовах стратегічного розвитку людського капіталу реалізуються через підхід до праці працівниками, благополуччя персоналу, який працює у колективі. Це часто пов'язано з його внутрішнім потенціалом, навичками та здібностями, можливостями їхньої реалізації.

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в молодіжній громадській організації залежить від багатьох чинників, насамперед його створюють зовнішні та внутрішні чинники, а також від системи державного управління; соціальної структури та відносин, ступеня розвитку влади; розвиненості інфраструктури, рівня безробіття та ризику банкрутства організацій. На формування клімату впливає матеріальний, духовний рівень розвитку суспільства, в межах якого формується колектив та організація, ступінь культурного розвитку держави, стратегічний розвиток людського капіталу. Клімат також залежить від обізнаності громадськості, вміння створювати партнерські відносини з іншими організаціями. Кожна група має численні зв'язки з певними асоціаціями, особами, які споживають результати організації. Ступінь впливу цього чинника залежить від ринкової економіки. Чим стабільнішим він є, чим сильніше він впливає на суспільство, тим вагомішим стає цей чинник.

Мікросередовище має важливий вплив на формування соціально-психологічного клімату. Це матеріальні, духовні умови, які супроводжують роботу кожного дня. На цьому рівні вплив середовища на персонал суворо визначений і пов'язаний із накопиченим досвідом. На мікрорівні можна побачити максимальний ефект від застосування нормативних актів, інших документів, спрямованих на наведення порядку в молодіжній громадській організації та державі загалом.

Передумови й елементи створення сприятливого соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях в умовах стратегічного розвитку людського капіталу:

- встановлення міжособистісних, міжгрупових та інших зв'язків, як вертикальних, так і горизонтальних;
- встановлення цілей інтеграції між адміністрацією та працівниками організації;
- здатність керівника постійно формувати та змінювати стиль, форми, засоби та методи управління людським капіталом з урахуванням конкретних умов;
- здатність збалансовувати права й обов'язки працівників молодіжних громадських організацій у ході виконання службових обов'язків;
- здатність утримувати та управляти неформальними групами.

Статусно-рольова система зв'язків і стосунків в молодіжних громадських організаціях є важливим аспектом, який доцільно враховувати у процесі аналізу соціально-психологічного клімату. Система ролей та статусів визначається ієрархією адміністративних повноважень та обов'язків, які пов'язані з різними посадами та працівниками. Такі відносини залежать від структури позицій і становищ працівників, яка ухвалена адміністрацією молодіжної громадської організації. Ця консолідація дає змогу застосовувати принципи контролю, санкцій, а також відстежувати індивідуальні дії членів групи. Також важливим є виявлення взаємозв'язку неформальних і формальних відносин між ролями. Позитивні неформальні стосунки між людьми, здебільшого, можуть позитивно впливати на стосунки, оскільки клімат значною мірою залежить від емоційного статусу всіх учасників. Це визначається чинними етичними стандартами, мораллю, спілкуванням членів групи, їх взаємодією. У результаті клімат стає масштабнішим явищем за звичайні виробничі відносини, які є елементом, частиною загальної структури клімату.

Сприятливий соціально-психологічний клімат спостерігається за умови належного ступеня насиченості спілкування. Важливими аспектами є взаємна технологічна робота, організаційна взаємодія, спільні дії та співпраця. Проаналізувавши всі ці параметри, можна скласти думку про ключові прояви клімату в межах молодіжної громадської організації.

Менеджер прагне до створення такого клімату в колективі молодіжної громадської організації, в якому йому буде комфортно працювати. Доцільно виділити такі головні типи соціально-психологічного клімату [10].

- Структурований чи формальний соціально-психологічний клімат, який притаманний для менеджерів, котрі провадять жорстку управлінську політику, діяльність працівників молодіжних громадських організацій контролюють та вимагають від них чіткого дотримання трудового розпорядку, використовують обмеження та заборони. Сам менеджер практично увесь час приділяє своїй роботі (98 % часу). Керівник, який формує та підтримує цей соціально-психологічний клімат, видається непривітним, неприступним, недосяжним. Така ситуація може призвести до того, що новий молодий працівник відразу ж буде побоюватися менеджера.

- Ліберальний соціально-психологічний клімат протилежний до структурованого. Менеджер застосовує легкий, вільний стиль керівництва, доволі рідко втручається у роботу працівників, практично відсутній контроль та обмеження, відповідальність перекладається повністю на працівників. Цей клімат має небезпеку – зниження рівня відповідальності, самодисципліни, самомотивації персоналу (особливо для нових працівників), ускладнення ефективності праці для працівників, які не вміють самостійно формулювати та вирішувати завдання.

- Демократичний соціально-психологічний клімат, який передбачає поєднання цілей працівників молодіжних громадських організацій і менеджера.

Клімат може бути зумовлений виключно дією психологічних чинників, зокрема, емоційного настрою працівників молодіжних громадських організацій, який залежить від кольорів виробничих приміщень та наявності музики тощо. Взаємодія індивідуальних настроїв визначає і формує настрої організації як ціле.

Важливим елементом загальної концепції соціально-психологічного клімату молодіжних громадських організацій в контексті стратегічного розвитку людського капіталу є характеристики його структури, що

включає в себе виявлення основних компонентів у рамках цього явища для формулювання єдиного підґрунтя, зокрема категорії відносин.

У структурі соціально-психологічного клімату виокремлюють два поділи відносин – відносини людей до праці та їх взаємини поміж собою. З іншого боку, відносини поміж собою диференціюються на стосунки між колегами та відносини у системі керівництва і підпорядкування. Зрештою, все різноманіття відносин сприймається крізь призму двох основних параметрів психічного ставлення – емоційного та суб'єктивного.

Суб'єктивний підхід означає зосередження уваги на сприйнятті людиною певних сторін своєї діяльності.

В емоційному підході існує емоційне ставлення до задоволення чи незадоволення цими сторонами. Психологічна атмосфера колективу молодіжних громадських організацій, яка проявляється насамперед у міжособистісних стосунках та у спільній справі, не обмежується цим. Це неминуче впливає на ставлення працівників до світу загалом, їхній світогляд, що водночас може проявлятися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, яка є членом цієї організації. Отже, клімат проявляється певним чином і стосовно кожного члена організації до себе.

Відносини кожного члена організації до себе кристалізуються в конкретну ситуацію – соціальну форму, міжособистісні стосунки та особистість людини. В результаті формується певна структура найближчих і наступних (стратегічних), більш прямих і опосередкованих проявів соціально-психологічного клімату. Той факт, що ставлення до світу (система орієнтації цінностей особистості) та ставлення до себе (самосвідомість, благополуччя та добробут) класифікуються у рангу наступних, а не найближчих проявів клімату, пояснює їхню більш складну, неодноразово опосередковану залежність не тільки від ситуації організації, але й від багатьох інших чинників, як макромасштабного характеру, так і суто особистих.

Самосвідомість персоналу розвивається протягом усього життя, і його добробут значною мірою залежить не тільки від статусу в організації, але й ще більшою мірою від сім'ї та соціального статусу, а також фізичного здоров'я [12]. Це, звичайно, не виключає можливості врахування самооцінки та добробуту індивіда в організації. Благополуччя індивіда в організації відображає його ставлення до певної групи загалом, ступінь задоволеності своїм становищем та рівень міжособистісних стосунків у групі [13]. Кожен член організації, виходячи з усіх інших параметрів психологічного клімату, розвиває власне вміння усвідомлювати, сприймати, оцінювати та відчувати себе, що відповідає соціально-психологічному клімату в межах конкретної спільноти людей. Благополуччя людини певною мірою може також служити загальновідомим показником ступеня розвитку її духовного потенціалу. У цьому випадку це означає психічний стан, що певною мірою обумовлене атмосферою організації.

Добробут особистості можна вважати одним із найбільш загальних показників соціально-психологічного клімату організації, який проявляється у ставленні до справи та доброму самопочутті працівника молодіжної громадської організації (ставлення до себе), враховуючи взаємовідносини з іншими людьми.

Вибір моделей соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях у контексті стратегічного розвитку людського капіталу ґрунтується на оцінці трьох сторін:

- рівень розвитку соціально-психологічного потенціалу колективів молодіжних громадських організацій та людського капіталу;
- ступінь реалізації соціально-психологічного потенціалу колективів молодіжних громадських організацій та людського капіталу на даний момент;
- тенденція стратегічних змін соціально-психологічного потенціалу колективів молодіжних громадських організацій та людського капіталу.

Варто виділити такі варіанти комбінацій вказаних вище елементів:

- Високий рівень розвитку соціально-психологічного потенціалу молодіжних громадських організацій, що відповідає мірі його реалізації. У ході роботи з повною віддачею підтримується необхідний запас сил для подальшого поліпшення умов та організації праці, а зношування не відбувається. Прозора організація роботи та управління людським капіталом в організації в поєднанні з необхідним запасом сил та відчутним задоволенням (прибутком) відкривають перспективу стратегічного розвитку соціально-психологічного потенціалу організації та людського капіталу.

- Високий рівень розвитку соціально-психологічного потенціалу молодіжних громадських організацій з надзвичайно низьким ступенем його реалізації на даний момент, що пов'язано з недосконалістю управління людським капіталом та організації праці, що склалася в системі за межами організації. Відповідно, спостерігається тенденція до зменшення соціально-психологічного потенціалу організації і загалом зниження рівня його професійних соціально-економічних показників, а також зростаюча тенденція невдоволення організацією та системою управління, що виходить за рамки організації, і переростання невдоволення в конфлікт.

- Низький рівень розвитку соціально-психологічного потенціалу молодіжних громадських організацій врівноважується роботою (хоч і застарілими методами, але з повною віддачею – виснаженням). Цей випадок передбачає крах управління людським капіталом та організації праці, різке зниження соціально-економічних показників у стратегічному майбутньому.

Ці варіанти соціально-психологічного клімату в молодіжних громадських організаціях не вичерпують їх справжнього різноманіття.

Висновки. Проводячи дослідження соціально-психологічного клімату у молодіжних громадських організаціях, необхідно враховувати багатогранність цього явища, наявність різних чинників і поєднання багатьох структурно-функціональних елементів, зокрема ключові риси, внутрішні (локальні (мікро-

середовища) та зовнішні (глобальні, макро- середовища) чинники, групові чинники та чинники за напрямом впливу, структурні елементи клімату відносно вияву психологічних аспектів, структурні елементи клімату відносно міри репрезентації різних виявів, передумови й елементи створення сприятливого клімату, ознаки сприятливого клімату, основні типи клімату, поділ відносин у структурі клімату, основні параметри психічного ставлення, формування моделей соціально-психологічного клімату. Підґрунтям соціально-психологічного клімату є подвійна природа, що поєднує суб'єктивне відображення в груповій свідомості сукупності елементів загального середовища, формується завдяки прямому та опосередкованому впливу суб'єктивних та об'єктивних чинників на свідомість колективу молодіжних громадських організацій. Єдина концепція соціально-психологічного клімату молодіжних громадських організацій в умовах стратегічного розвитку людського капіталу тому досі не сформована і акумулює узагальнені підходи до вивчення цього явища.

Література.

- 1.Канавець М. В. Вплив молодіжного руху на формування та реалізацію державної політики України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ, 2009. 23 с.
- 2.Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств. *Вчені записки університету КРОК*. 2018. № 4. С. 231-238.
- 3.Марушкевич Б.М. Характер функціонування молодіжних громадських організацій в Україні в умовах трансформації суспільства. 2018. С. 54-60. URL: https://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/actprob16_54-60.pdf
- 4.Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія. Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. 376 с
- 5.Гулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва: Альпина. 2010. 302 с.
- 6.James L.A., James L.R. Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*. 1989. № 74. P. 739-751
- 7.Карамушка Л.М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти. Київ: ІЗМН, 1997. 180 с.
- 8.Акимова М. К. Психодиагностика. Теория и практика: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2014. 631 с.
- 9.Sleepsova E.V. Оптималізація клімату społeczno-psychologicznego w kolektywnym. *Gospodarka i biznes: Teoria i praktyka*. 2017. №8. P. 72-75
10. Юринець З.В. Самоменеджмент. Підручник. Львів : СПОЛІОМ. 2015. 360 с.
11. Юринець З.В., Кіщук Н.В. Оцінювання результативності праці менеджера. *Науковий вісник національного лісотехнічного університету НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.05. С.307-311.
12. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Інноваційна кадрова політика, як засіб підвищення рівня людського капіталу. Стан та тенденції розвитку сучасного підприємництва: монографія / за ред. д.е.н., проф. М.П. Денисенка. Київ: ТОВ «ДСК центр», 2019. С. 317-332.
13. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємства. *Економіка та держава*. 2019. №4. С.11-17.

References.

- 1.Kanavets, M. V. (2009), “ The influence of the youth movement on the formation and implementation of state policy of Ukraine ”, Abstract of Ph.D. dissertation, Public Administration, Nats. akad. derzh. upr. pry Prezidentovi Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
- 2.Denysenko, M.P. and Budyakova, O.Y. (2018), “Personnel policy as a basis for the formation of an innovative strategy for enterprise personnel management”, *Vcheni zapysky universytetu KROK*, vol. 4, pp. 231-238.
- 3.Marushkevych, B.M. (2018), “The nature of the functioning of youth NGOs in Ukraine in the conditions of society transformation”, pp. 54-60, available at: https://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/actprob16_54-60.pdf (Accessed 2 September 2021).
- 4.Zakharova, O. V. (2010), *Upravlinnya investuvanniam u lyudskyy kapital: metodolohiya, otsinka, planuvannya* [Management of investment in human capital: methodology, evaluation, planning: a monograph], DVNZ DonNTU, Donetsk, Ukraine.
- 5.Goulman, D. (2010), *Emotsionalnoye liderstvo. Iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta* [Emotional Leadership. The art of managing people based on emotional intelligence], Alpina, Moskva, Russia.
- 6.James, L.A. and James, L.R. (1989), “Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, pp. 739-751.
- 7.Karamushka, L.M. (1997), *Psykholohichni osnovy upravlinnya v systemi seredn'oyi osvity* [Psychological bases of management in the system of secondary education], IZMN, Kyiv, Ukraine.
- 8.Akimova, M. K. (2014), *Psikhodiagnostika. Teoriya i praktika: uchebnik dlya bakalavrov* [Psychodiagnosics. Theory and practice: a textbook for bachelors], Izdatel'stvo Yurayt, Moskva, Russia.
- 9.Sleepsova, E. V. (2017), “Optimization of the socio-psychological climate in a collective”, *Gospodarka i biznes: Teoria i praktyka*, vol. 8, pp. 72-75.
10. Yurynets, Z. V. (2015), *Samomenedzhment* [Self-management], SPOLOM, Lviv, Ukraine.
11. Yurynets, Z. V. and Kishchuk, N. V. (2012), “Evaluating the effectiveness of the manager”, *Naukovyy visnyk natsional'noho lisotekhnichnoho universytetu NLTU Ukrayiny*, vol. 22.05, pp. 307-311.

12. Denysenko, M. P. and Budyakova, O.Y. (2019), Innovatsiyna kadrova polityka, yak zasib pidvyshchennya rivnya lyudskoho kapitalu. Stan ta tendentsiyi rozvytku suchasnoho pidpryyemnytstva [Innovative personnel policy as a means of raising human capital. Status and trends in modern entrepreneurship], TOV «DKS tsentr», Kyiv, Ukraine, pp. 317-332.

13. Denysenko, M. P. and Budyakova, O. Y. (2019), “ Increasing the human capital index is an important component of the company's innovative personnel policy”, Ekonomika ta derzhava, vol. 4, S.11-17.

Стаття надійшла до редакції 17.09.2021 р.