

*О.А. Ліщинська, М.І. Кміть*  
*Lischyns'ka, O.A., Kmit', M.I.*

## Соціально-психологічний клімат як чинник управління організацією

## Socio-Psychological Climate as a Factor in Managing the Organization

*У статті представлено результати емпіричного дослідження взаємовпливу соціально-психологічного клімату організації та стилю управління організацією і ставлення працівників до роботи.*

*Ключові слова: соціально-психологічний клімат, організаційні цінності, ставлення до роботи, лояльність персоналу, управлінські рішення.*

*This paper presents the results of an empirical study of interplay of the organization's socio-psychological climate and managerial style and the employees' attitude to work.*

*Keywords: social and psychological climate, organizational values, attitude to work, personnel loyalty, management decisions.*

**Постановка проблеми.** Сучасний рівень розвитку виробництва і масштабні зміни в економічній і соціальній сферах суспільства пред'являють підвищені вимоги до людини в її професійній діяльності, зростає значущість соціальних наслідків людських рішень, збільшується коло управлінських проблем, серед яких особливу актуальність і значимість набувають аспекти ефективного управління соціально-психологічним кліматом у колективі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогоднішній день існує більше сотні визначень соціально-психологічного клімату. Л.Г. Почебут, В.А. Чикер виділяють чотири основних підходи до розуміння природи соціально-психологічного клімату [9]. Представниками першого підходу (Л.П. Буїв, Є.С. Кузьмін, М.М. Обозов, К.К. Платонов) клімат розглядається як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості, в якій відображається комплекс явищ, пов'язаних із взаємостосунками, умовами праці, методами її стимулювання. Під соціально-психологічним кліматом, вважає Є.С. Кузьмін, необхідно розуміти такий соціально-психологічний стан малої групи, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології членів організації. Прихильники другого підходу (А.А. Русалінова, О.М. Лутошкін) підкрес-

люють, що сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій. Клімат розуміється як настрої групи людей [11].

Автори третього підходу (В.М. Шепель, В.О. Покровський, Б.Д. Паригін) аналізують соціально-психологічний клімат через призму взаємин людей, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним. У процесі формування клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають самопочуття кожного члена групи. Так, на думку відомого російського психолога Б.Д. Паригіна, поняття "соціально-психологічний клімат колективу" відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління та іншими чинниками. Розвиваючи це визначення, він говорив про те, що одним із критеріїв здорового психологічного клімату є переважання і стійкість атмосфери взаємної поваги, духу товариства, принциповості, високої дисциплінованості, вимогливості та відповідальності [7].

Творці четвертого підходу (В.В. Косолапов, О.М. Щербань, Л.М. Коган) визначають клімат у термінах соціальної та психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв і традицій. Соціально-психологічний клімат – інтегральна характеристика системи міжособистісних відносин у групі, яка окреслює комплекс вирішальних психологічних умов, котрі або забезпечують, або перешкоджають успішному протіканню процесів командування та особистісного розвитку [3].

В.Л. Неймер наполягає, що соціально-психологічний клімат – це внутрішній стан будь-якої спільності, що відображає її комплексну здатність досягати цілей, які стоять перед нею. Під внутрішнім станом автор розуміє утворення, яке об'єднає рівень ідентифікації трудового

---

*Ліщинська Олена Альбертівна, доктор психологічних наук, доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ);*

*Кміть Марта Іванівна, провідний економіст служби по роботі з персоналом АТ "Ощадбанк" (Львів).*

*Lischyns'ka, Olena Al'bertivna, Dr.S. (Psychol.), Docent, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv);*

*Kmit', Marta Ivanivna, Leading Specialist, Personnel Dept., JSC Oshchadbank (Lviv).*

---

© Ліщинська О.А., Кміть М.І., 2014

© Lischyns'ka, O.A., Kmit', M.I., 2014

колективу із суспільством, групові цінності та норми поведінки, групові очікування, ставлення колективу до адміністрації тощо [5].

Враховуючи все сказане, у своєму дослідженні ми будемо виходити з того, що соціально-психологічний клімат є станом групового настрою і якісною стороною міжособистісних відносин у групі, що інтегрує індивідуальні та групові цінності, настанови, процеси, очікування якості й детермінує ті психологічні умови, які сприяють або перешкоджають ефективній спільній діяльності з реалізації цілей підприємства і всебічному розвитку особистості в організації.

**Мета статті.** На емпіричному рівні визначити ступінь впливу соціально-психологічного клімату на управління організацією.

**Виклад основного матеріалу.** У зв'язку із викладеним вище існує нагальна необхідність дослідження соціально-психологічного клімату, форм його прояву у трудових колективах для використання їх у практичній діяльності з метою оптимізації соціально-психологічних взаємовідносин і покращення соціально-психологічних і економічних показників управління організаціями, що й обумовило вибір теми дослідження. На першому етапі нами було організовано вивчення тих показників соціально-психологічного клімату, які впливають на управління, а також визначення змінних управління, за якими ми можемо дослідити його ефективність і можливість змінювати психологічний клімат на підприємстві. На другому етапі дослідження було проаналізовано результати, отримані внаслідок розробленої системи діагностики соціально-психологічного клімату і його впливу на управління. На третьому етапі на основі аналізу результатів дослідження було запропоновано шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату на підприємстві.

Базою дослідження стали працівники ТзОВ "Енергозбереження 2002", у якому взяли участь 37 працівників приватного підприємства. Перед початком обстеження з працівниками та керівниками була проведена бесіда стосовно мети дослідження. Респондентам було повідомлено про конфіденційність роботи психолога. Також в інструкції до методик було докладно та доступно зазначено, щоб усі працівники були готовими чітко та правдиво відповідати на запитання наданих їм опитувальників.

Із метою дослідження стану соціально-психологічного клімату в організації застосовано наступні індикатори: стосунки з колегами, ставлення до роботи, професійний розвиток, авторитетність керівника, задоволеність умовами праці, задоволеність робочим графіком та оплатою праці, побоювання втратити робоче місце. Вони були визначені, виходячи з розуміння соціально-психологічного клімату як показника групового настрою і якісної сторони міжособистісних стосунків у групі, що інтегрує індивідуальні та групові цінності, настанови, процеси, очікування, якості й зумовлює ті психологічні умови, які сприяють або перешкоджають ефективній спільній діяльності з реалізації цілей підприємства і всебічному розвитку особистості в організації.

Обробка результатів проводилася шляхом підрахунку балів, нарахованих відповідно до ключа та вирахованням по кожній шкалі її середнього значення. В анкеті

використовувалась тримірна шкала. Отриманий показник визначав наявність низького, середнього або високого рівня за тим чи іншим індикатором. Наступна частина анкети була спрямована на вимірювання впливу соціально-психологічного клімату на управління організацією, складена на основі моделі організаційної ефективності В. Сате [12]. Нами були сконструйовані наступні індикатори для визначення впливу соціально-психологічного клімату на управління організацією: кооперація; прийняття рішень; контроль керівника; організація, управління і керівництво; комунікація; лояльність організації; цінності організації. При цьому всі перераховані показники, на наш погляд, відносяться до вимірювання ефективності управління організацією за допомогою не економічного, а психологічного чинника. Власне, суб'єктивні (психологічні, фізіологічні, соціально-психологічні) показники управління організацією знаходяться в межах психологічної компетенції й можливості підвищення економічних показників продуктивності підприємства на основі сучасних методів організації виробництва з використанням соціально-психологічних чинників.

Високий показник за шкалою "кооперація" характеризує злагодженість праці, ставлення працівників до необхідності співпрацювати з іншими членами колективу, підрозділами.

Під "прийняттям рішень" ми розуміємо не лише оптимальний вибір цілі чи способу виконання дії, а й сприйняття самими підлеглими цих рішень, оцінка їх доцільності. За даними питаннями ми можемо оцінити й стиль діяльності керівника, обґрунтованість, кваліфікаційні та інноваційні характеристики.

Виходячи з вимог до функції контролю, ми виділили індикатори, що характеризують "контроль керівника" в організації, а саме – його систематичність, ретельність, гнучкість, якість зворотного зв'язку, мотиваційну силу та задоволеність працівників методами контролю.

Шкала "організація, управління і керівництво" вимірює сприйняття працівником організаційної реальності, показники рівня інформативності, планування, продуктивності та вміння організації в цілому на різних управлінських ланках створювати у працівників моральний дух і почуття гідності за свою установу.

"Лояльність персоналу" – це доброзичливе, коректне, щире, шанобливе ставлення до керівництва, інших осіб, їх дій, до компанії в цілому, свідоме виконання працівниками своїх обов'язків відповідно до цілей і завдань та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і зобов'язань, у т.ч. неформальних щодо керівництва, працівників та інших суб'єктів взаємодії. Таке саме ставлення даний показник досліджує й щодо організації до своїх працівників, виявлення до них поваги, розуміння працівників, реалізуючи адекватну систему морального і матеріального стимулювання, поступової заміни їхніх матеріальних потреб вищими цінностями.

Низка перелічених нами чинників управління організацією так чи інакше пов'язана з цінностями організації. Під шкалою "цінності організації" ми розуміємо те, чи засвоює працівник організаційні цінності, чи не суперечать вони його власним нормам і принципам, що, у свою чергу, вказує на можливість керівника

управляти цінностями організації і їх впливом на діяльність підлеглих.

Також, з метою дослідження ефективності управління організацією, ми використали тест оцінки ефективності діяльності керівника. Методика дає можливість оцінити низку факторів, на підставі яких може бути сформована думка про ефективність роботи конкретного керівника. Тест складено за типом полярних профілів. Він містить 30 факторів, що характеризують стратегічне мислення, управлінські вміння, схильність до ризику та інновацій, здатність створити позитивний психологічний клімат у колективі, мотивувати своїх працівників на кращу реалізацію спільних завдань та інші чинники, які оцінюються за семибальною шкалою та вказують на рівень управлінської майстерності. Чим більше балів набрано керівником, тим вища його управлінська майстерність.

Кореляційний аналіз показав сильний взаємозв'язок між показниками соціально-психологічного клімату й управління організацією. Зокрема, у досліджуваній групі приватного підприємства "Енергозбереження 2002" ми виявили, що стосунки з колегами корелюють з кооперацією ( $r=0,74$ ;  $p \geq 0,01$ ), контролем керівництва ( $r=0,76$ ;  $p \geq 0,01$ ), авторитетом керівника ( $r=0,82$ ;  $p \geq 0,01$ ); комунікацією ( $r=0,87$ ;  $p \geq 0,01$ ), лояльністю організації ( $r=0,70$ ;  $p \geq 0,01$ ) і прийняттям цінностей ( $r=0,86$ ;  $p \geq 0,01$ ) при  $n=13$  (де  $r$  – ранг,  $p$  – похибка,  $n$  – кількість учасників). Такий зв'язок можна пояснити тим, що чим кращі взаємостосунки з колегами, їхнє сприйняття один одного і себе як частини цілого, тим більш результативно працівники взаємодіють між собою з приводу вирішення робочих питань. Позитивні стосунки з колегами також дають можливість керівникові ефективніше здійснювати й решту управлінських функцій, а саме – контроль, спрямований на надання своєчасної допомоги співробітникам з метою досягнення управлінської мети. Можна припустити, що дане явище зумовлене більшою доступністю колективу для управлінських впливів, його цілісністю.

Досліджуючи показник соціально-психологічного клімату – ставлення до роботи, ми виявили зв'язок з такими показниками управління як контроль керівництва ( $r=0,80$ ;  $p \geq 0,01$ ), прийняття рішень керівника ( $r=0,83$ ;  $p \geq 0,01$ ). На нашу думку, це зумовлено тим, що задоволеність працівника своєю роботою позначається на можливостях керівника здійснювати оптимальний контроль за його діяльністю. Також з даним параметром корелює інший показник соціально-психологічного клімату – умови праці ( $r=0,83$ ;  $p \geq 0,01$ ). Тобто за позитивної оцінки змісту своєї діяльності працівники так само позитивно сприймають і такий елемент клімату, як загальні умови праці.

Спостерігається тенденція до взаємозв'язку задоволеності роботою і прийняттям цінностей ( $r=0,56$ ;  $p \geq 0,05$ ). Можливо те, як оцінює особа свою працю, визначає цінності, які вона приймає. Звичайно, дане явище взаємозумовлене. До прикладу: цінність займатись справою, що приносить відчуття задоволення і суспільну корисність іноді поступається обставинам. Важливо, щоб організаційні цінності не протистояли цінностям особистості. Таким чином, задоволеність працівника своєю діяльністю впливає на можливість прийняття ним організаційних цінностей.

Усі перелічені вище показники управління організацією тією чи іншою мірою взаємодіють з показниками соціально-психологічного клімату, зокрема із задоволеністю діяльністю працівником, адже перш за все серед компонентів психологічного клімату важливим є ставлення працівника до самого себе (самосвідомість, самопочуття), з яким особа приходить у новий колектив, і яке згодом змінюється та формується під впливом ситуації в даному колективі, соціально-економічних умов у ньому, стосунками у найближчому оточенні, особистими властивостями людини та цілого ряду інших чинників.

Зв'язок задоволеності діяльністю працівників з авторитетністю керівництва, його управлінським стилем, що ми визначили за параметрами "ставлення до роботи" і "авторитет керівника" ( $r=0,83$ ;  $p \geq 0,01$ ), на нашу думку, зумовлений більшою здатністю працівника, задоволеного своєю діяльністю, до позитивної оцінки свого керівництва. Водночас діяльність працівника, що дає можливість самореалізації, також відкриває шлях до розуміння кадрової політики підприємства. Авторитетність керівника дозволяє йому впливати не лише на офіційні стосунки, а й керувати розвитком колективу, приймаючи безпосередні рішення, що стосуються групової діяльності, бути не лише керівником, а й лідером. За таких обставин керівник має всі можливості для того, щоб створити передумови, сприятливі для задоволеності своєю діяльністю у підлеглих.

Особливо сильний зв'язок спостерігається між показниками управління, а саме – контролем та прийняттям рішень ( $r=0,92$ ;  $p \geq 0,01$ ). Зрозуміло, що функція контролю і прийняття рішень тісно взаємодіють. Контроль супроводжує роботу працівників на всіх етапах виконання ними делегованих їм завдань, що є наслідками прийнятих рішень керівника. Тому від особливостей контролю та його результатів залежать поточні й оперативні рішення, спрямовані на досягнення мети.

Спостерігається тенденція до взаємозв'язку контролю керівника із прийняттям цінностей ( $r=0,68$ ;  $p \geq 0,05$ ) і комунікацією ( $r=0,68$ ;  $p \geq 0,05$ ). Ми можемо припустити, що керівник, застосовуючи ті чи інші санкції, може впливати на прийняття цінностей працівниками. Якщо уявити, що цінністю підприємства є вчасне і якісне надання послуг, за яке працівник отримує визначений розмір заробітної плати, то у разі порушення цієї цінності підприємство зазнає матеріальних втрат. Керівник, застосувавши при цьому матеріальні санкції, наприклад зменшивши заробітну платню працівника, тим самим регулює прийняті ним цінності, нагадує про добросовісне виконання роботи.

Присутня тенденція до взаємодії показника соціально-психологічного клімату – професійний розвиток з показниками управління – прийняття рішень ( $r=0,69$ ;  $p \geq 0,05$ ) і прийняття цінностей організації ( $r=0,62$ ;  $p \geq 0,05$ ). Напевно, за наявності задоволеності працівниками можливостями і процесом свого професійного становлення, їхнє прийняття організаційних цінностей і ставлення до рішень керівника покращуються.

Особливо сильний зв'язок спостерігається між авторитетом керівника та прийняттям рішень ( $r=0,93$ ;  $p \geq 0,01$ ). Отже, чим більшим авторитетом користується управлінець, чим більше він є не лише керівником, а й

лідером, тим ефективнішим є його процес управління з точки зору виконання ним функції прийняття рішень. Оскільки лідер на офіційному рівні наділений повноваженнями і водночас належить до групи й володіє правом приймати рішення у визначальних ситуаціях, що стосуються проблем і суто організаційних, і внутрішньогрупових, то сфера його впливу стає ширшою, аніж це надано його офіційною посадою та статусом. За таких умов існують сприятливі обставини, щоб цілі організації стали цілями кожного її працівника.

Зв'язок задоволеності своїм керівником, тобто наявності авторитету, з іншими показниками ефективності управління організацією, а саме – з комунікацією ( $r=0,85$ ;  $p \geq 0,01$ ), лояльністю організації ( $r=0,80$ ;  $p \geq 0,01$ ), організацією, управлінням і керівництвом ( $r=0,70$ ;  $p \geq 0,01$ ) та з прийняттям організаційних цінностей ( $r=0,88$ ;  $p \geq 0,01$ ) ми обґрунтовуємо тим, що чим більше офіційна управлінська роль керівника співвідноситься із лідерською роллю, тим більше керівник наділений реальним соціальним впливом у групі. Можливо, шлях зведення до мінімуму конфліктної природи відносин між керівником і підлеглими лежить саме у здатності керівника заслужити неформальний авторитет перед своїми працівниками. Адже лідери цінують повагу своїх колег, наділені репутацією людини з високою етикою, шанобливо ставляться до працівників, захищають їх інтереси. Працівники вдячні лідерам і всіляко їх підтримують. Власне це і пояснює зв'язок авторитетності керівництва з комунікацією в організації. Ефективне управління передбачає наявність зворотного зв'язку між керівником і підлеглим, керівником і групою співробітників. Неформальний і формальний авторитет керівника сприяє його здатності залучити до сфери свого впливу і взаємовпливу підлеглих, робить їх співучасниками обміну інформацією, дії з метою підвищення ефективності управлінської діяльності, продуктивності праці в організації. Отже даний зв'язок свідчить про важливість для управління організацією високих показників авторитетності керівника, оскільки вказує на небайдужість і зацікавленість керівника та підлеглих у взаємообміні інформацією.

Авторитетність керівника корелює і з лояльністю організації. Тобто з підвищенням авторитетності підвищується лояльне ставлення підприємства до працівників. Такі показники ми можемо пояснити тим, що визнання за керівником права приймати відповідальні рішення в умовах спільної діяльності, психологічним підґрунтям яких є як формальний, так і неформальний вплив, останній з яких неодмінно має супроводжуватись наявністю у керівника заслуг, упевненості, що він діє професійно, наділений відчуттям емпатії до персоналу, сприяє виявленню до нього з боку організації розуміння, співпереживання, лояльності. Тоді і сам персонал відповідає організації сумлінним виконанням поставлених перед ними завдань.

Зв'язок авторитетності з прийняттям цінностей свідчить про те, що з підвищенням авторитету управління збільшується і прийняття працівниками організаційних цінностей, їх ототожнення з організацією, що зумовлено здатністю керівника впливати на підлеглих, прищеплювати їм цінності організації, які не суперечать їхнім особистісним цінностям.

Зв'язок наявності авторитету керівника з іще одним показником управління – організацією, управлінням і керівництвом інтерпретується нами як те, що коли підлегли позитивно оцінюють свого безпосереднього керівника, вони схильні позитивно сприймати і всю управлінську систему, правила і норми цієї організації, планування та інформування, вище керівництво. Авторитет керівника стає своєрідним "фільтром" на шляху опосередкованого впливу всього організаційного середовища на його підлеглих.

Спостерігається тенденція, що задоволеність умовами праці збільшується з підвищенням авторитетності керівника.

На нашу думку, слід додати, що дії авторитетного керівника можуть здаватися правильними навіть тоді, коли вони з позиції моралі або професіоналізму не бездоганні. Власне, з цієї точки зору, і сукупно з вищеобґрунтованими результатами стосовно зв'язку авторитету керівника з іншими показниками управління, даний індикатор соціально-психологічного клімату є дуже важливим для здійснення ефективного управління організацією.

Показники управління, організації і керівництва корелюють з комунікацією ( $r=0,77$ ;  $p \geq 0,01$ ) та з лояльністю організації ( $r=0,90$ ;  $p \geq 0,01$ ). Даний зв'язок зумовлений тим, що ефективно управління, організація опосередковані необхідністю комунікативного процесу. При цьому чим більш ефективними є організація, управління і керівництво, тим більш лояльно вони ставляться до працівників. Можна припустити, що високі показники ефективності сприяють переходу організації на вищий рівень потреб, за якими стоїть потреба у взаємоповазі та реалізації потенціалу своїх працівників, коли цінністю як для підприємства, так і для працівника є не лише матеріальні здобутки, а й сама людина.

Можливо, існує тенденція до зв'язку між показниками управління, організації і керівництва з прийняттям цінностей організації ( $r=0,69$ ;  $p \geq 0,05$ ).

Показники ефективності організації, управління і керівництва також можливо корелюють з такими показниками соціально-психологічного клімату, як умови праці ( $r=0,61$ ;  $p \geq 0,05$ ), що вказує на можливу залежність задоволеності умовами роботи від рівня організаційної ефективності, та з оплатою праці ( $r=0,64$ ;  $p \geq 0,05$ ). Ймовірно ця тенденція свідчить про залежність задоволеності рівнем заробітної платні від рівня ефективності організації, управління та керівництва.

Лояльність організації корелює з прийняттям цінностей організації ( $r=0,90$ ;  $p \geq 0,01$ ), задоволеністю умовами праці ( $r=0,90$ ;  $p \geq 0,01$ ) та оплатою праці ( $r=0,90$ ;  $p \geq 0,01$ ). Можливо, що чим більше організація виявляє розуміння до своїх працівників, тим більше вони приймають організаційні цінності. Цікавим є те, що з лояльністю як працівників до організації, так і організації до працівників пов'язаний рівень задоволеності умовами праці й оплатою праці. Тобто чим більш цінною для працівників є робота і для підприємства – працівники, тим більше останні схильні позитивно оцінювати на предметному та емоційному рівнях такі показники психологічного клімату, як оплата та умови праці.

**Висновки.** Визначивши на емпіричному рівні ступінь впливу соціально-психологічного клімату як чинника управління за допомогою спеціально розробленої анкети, спрямованої на дослідження даного питання, та методики "ефективність діяльності керівника", на підставі якої може бути складена думка про ефективність роботи конкретного керівника, можемо зробити наступні висновки: серед досліджуваних працівників приватного підприємства переважає середній рівень соціально-психологічного клімату, якому відповідає ідентичний рівень управління. Такий рівень клімату не є ідеальним, але достатнім для того, щоб підприємство могло зайняти міцні позиції в економічному просторі країни, досягати успіху та цілеспрямовано розвиватись.

#### Список використаних джерел

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособ. / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.
2. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУХП. – 1993. – 384 с.
3. Кондратьев М.Ю. Азбука социального психолога-практика / М.Ю. Кондратьев, В.А. Ильин. – М. : ПЕРСЭ, 2007. – 464 с.
4. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособ. / А.Д. Наследов – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.
5. Неймер В.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия / Социологические исследования // В.Л. Неймер. – 1990. – №11. – С. 81–88.
6. Обозов Н.Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю : учеб. пособ., 6-е изд., стереотип. / Н.Н. Обозов, Г.В. Щекин. – К. : 2004. – 228 с.
7. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения; [под ред. В.А. Ядова]. – Л. : Изд-во "Наука", 1981. – 186 с.
8. Платонов К.К. Проблемы управления психологическим климатом коллектива. – В кн.: Платонов К.К. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. – Курган, 1977.
9. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учеб. пособ. / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Изд-во "Речь" – 2002. – 298 с.
10. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / [под ред. Б.Д. Парыгина]. – Л. : Наука, 1986. – 239 с.
11. Щёкин Г.В. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособ. – К. : МАУП, 2002. – 832 с.
12. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. / Richard D. Irvin, Inc., 1985. – p. 385.

Стаття надійшла 10.04.2014

УДК 316, 722

*Н.М. Цимбалюк, С.І. Гринченко*  
*Tymbaliuk, N.M., Hrynchenko, S.I.*

## Формування та регулювання ринку праці у сфері культури і мистецтв

### Formation and Regulation of the Labour Market in Culture and Arts

*У статті розглядаються процеси формування ринку праці у сфері культури і мистецтв. Представлено результати моніторингу поповнення ринку праці випускниками вищих навчальних закладів Міністерства культури України за галузями знань, напрямками підготовки та освітньо-кваліфікаційними рівнями.*

*Ключові слова: ринок праці сфери культури, поповнення ринку праці, молоді фахівці.*

*The article deals with the processes related to the formation of the labour market in culture and arts. It presents the results of monitoring the labour market replenished with graduates from higher educational institutions under the Ministry of Culture of Ukraine, classified by disciplines, areas of training and educational and qualification levels.*

*Keywords: labour market of culture, replenishment of the labour market, young professionals.*

**Постановка проблеми.** У реаліях сьогодення українське суспільство все ще переживає процес транс-

Цимбалюк Наталія Миколаївна, доктор соціологічних наук, професор, Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Київ);

Гринченко Світлана Іванівна, кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник, Український центр культурних досліджень Міністерства культури України (Київ).

Tymbaliuk, Nataliia Mykolaivna, Dr.S. (Sociol.), Professor, Taras Shevchenko National University of Kyiv;

Hrynchenko, Svitlana Ivanivna, PhD (Sociol.), Senior Researcher, Ukrainian Center For Cultural Studies, Ministry of Culture of Ukraine (Kyiv).

© Цимбалюк Н.М., Гринченко С.І., 2014

© Tymbaliuk, N.M., Hrynchenko, S.I., 2014

формації, що виражається у зміні ціннісних орієнтирів та деформації культурних цінностей, зростаючій соціальній диференціації, соціокультурній відокремленості людей. У цих умовах актуалізуються проблеми підвищення рівня інтегрованості та консолідації суспільства, поліпшення взаєморозуміння і взаємодії, толерантності різних груп населення.

Важливим чинником соціальної інтеграції суспільства мають стати культура та мистецтво. Забезпечення рівного доступу особи до всіх напрямів та форм культури, включення до різноманітних культурних практик, естетичне виховання, організація безперервної культурно-мистецької освіти стають важливими завданнями культурної політики держави. Вирішення цих завдань передбачає