



СЕРІЯ «СОЦІОЛОГІЯ»

УДК 338.2

[https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-1\(19\)-1576-1586](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-1(19)-1576-1586)

Копитко Марта Іванівна завідувач кафедри соціально-поведінкових, гуманітарних наук та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

Маланчук Антон Михайлович аспірант, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, <https://orcid.org/0009-0000-0628-8680>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ СУЧАСНИХ ЗАГРОЗ

Анотація. Метою дослідження є характеристика сутності соціально-психологічного управління підприємством в умовах негативного впливу сучасних загроз. Доведено, що в умовах динамічного зовнішнього середовища, що характеризується швидким технологічним прогресом, потребами ринку, що змінюються, і глобальною невизначеністю, підприємства стикаються з безпрецедентними проблемами. Ці проблеми вимагають наявності гнучкої, інноваційної та стійкої робочої сили. Встановлено, що соціально-психологічний менеджмент відіграє ключову роль у розвитку цих якостей серед співробітників. Доведено, що суть соціально-психологічного управління на сучасному підприємстві полягає у стратегічному управлінні людськими елементами організації для підвищення загальної ефективності та адаптивності. Його мета — створити позитивне, продуктивне та стійке робоче безпечове середовище, яке підтримує як індивідуальне благополуччя, так і організаційні цілі. Визначено, що цифрові технології глибоко змінили соціально-психологічний клімат на сучасних підприємствах, привносячи як можливості, так і проблеми. Впровадження цих технологій змінило способи взаємодії, спілкування та роботи співробітників, що призвело до значних змін в організаційній динаміці та практиці управління. Виокремлено основні загрози в системі соціально-психологічного управління сучасним підприємством. Виділено ключові етапи прийняття



й реалізації соціально-психологічних управлінських рішень на сучасному підприємстві. Встановлено, що система соціально-психологічного управління на сучасних підприємствах стикається із низкою загроз, які можуть підірвати її ефективність. Ці загрози виникають як із внутрішніх організаційних проблем, так і із зовнішніх факторів навколишнього середовища, що потребує комплексного та активного підходу для підтримки здорового та продуктивного робочого місця.

Ключові слова: соціально-психологічні аспекти, соціально-психологічне управління, сучасні загрози, управління підприємством, воєнний стан, сталий розвиток, євроінтеграційні процеси, концепції управління, управлінський механізм

Kopytko Marta Ivanivna Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

Malanchuk Anton Mykhailovych Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, <https://orcid.org/0009-0000-0628-8680>

THE ESSENCE OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ENTERPRISE MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND THE NEGATIVE INFLUENCE OF MODERN THREATS

Abstract. The purpose of the study is to characterize the essence of socio-psychological enterprise management under the negative influence of modern threats. It has been proven that in a dynamic external environment characterized by rapid technological progress, changing market needs and global uncertainty, businesses are faced with unprecedented challenges. These challenges require a workforce that is flexible, innovative and resilient. It has been established that socio-psychological management plays a key role in the development of these qualities among employees. It has been proven that the essence of socio-psychological management in a modern enterprise lies in the strategic management of the human elements of the organization to increase overall efficiency and adaptability. Its goal is to create a positive, productive and sustainable safety work environment that supports both individual well-being and organizational goals. It has been determined that digital technologies have profoundly changed the socio-psychological climate in modern enterprises, introducing both opportunities and problems. The introduction of these technologies has changed the way employees interact, communicate and work, leading to significant changes in organizational

dynamics and management practices. The main threats in the system of socio-psychological management of a modern enterprise are identified. The key stages of making and implementing socio-psychological management decisions in a modern enterprise are highlighted. It has been established that the system of socio-psychological management in modern enterprises faces a number of threats that can undermine its effectiveness. These threats arise from both internal organizational issues and external environmental factors, requiring a comprehensive and proactive approach to maintain a healthy and productive workplace.

Keywords: socio-psychological aspects, socio-psychological management, modern threats, enterprise management, martial law, sustainable development, European integration processes, management concepts, management mechanism

Постановка проблеми. Соціально-психологічні аспекти в менеджменті все частіше визнаються найважливішими визначальними факторами безпеки та розвитку сучасних підприємств, особливо в умовах динамічного зовнішнього середовища. Це визнання впливає з більш глибокого розуміння того, як ці фактори впливають на поведінку організації, добробут співробітників та загальну корпоративну ефективність. Відтак, психологічний добробут співробітників є фундаментальною складовою здоров'я організації. Задоволені та психічно здорові співробітники, як правило, більш продуктивні, виявляють велику відданість і мають нижчі показники прогулів та плинності кадрів. Це безпосередньо впливає на здатність підприємства підтримувати стабільну та кваліфіковану робочу силу, яка необхідна як для безпеки, так і для розвитку. В умовах високого тиску психологічна напруга може призвести до помилок, нещасних випадків або упущень, що ставить під загрозу безпеку. Таким чином, ефективне психологічне управління за допомогою таких заходів, як програми підтримки співробітників, поінформованість про психічне здоров'я та позитивну культуру праці, має вирішальне значення для підтримки безпечного та ефективного робочого місця.

Слід розуміти, що соціальна динаміка всередині підприємства, така як командна робота, спілкування та лідерство, істотно впливає на його розвиток та адаптованість. У зовнішньому середовищі, що швидко змінюється, життєво важливе значення має здатність команд ефективно співпрацювати, обмінюватися знаннями і адаптуватися до нових завдань. Лідери, які володіють навичками соціального управління, можуть сприяти формуванню культури інновацій та стійкості, просуваючи підприємство до зростання та стійкості. І навпаки, погана соціальна



динаміка може призвести до конфліктів, непорозуміння та опору змін, перешкоджаючи як безпеці, так і прогресу.

Сьогодні, зовнішнє середовище, включаючи очікування клієнтів, соціальні норми та відносини із спільнотою, все більше впливає на бізнес-операції. Підприємства мають бути соціально обізнаними та чуйними, щоб зберегти свою репутацію та ліцензію на діяльність. Це вимагає управлінського підходу, який не тільки буде уважним до внутрішньої соціальної динаміки, а й активно взаємодіє із зовнішніми зацікавленими сторонами. Соціально-відповідальні методи, такі як етичне постачання, участь спільноти та охорона навколишнього середовища, можуть покращити суспільний імідж та довгострокову життєздатність підприємства.

Таким чином, в умовах динамічного зовнішнього середовища, що характеризується швидким технологічним прогресом, потребами ринку, що змінюються, і глобальною невизначеністю, підприємства стикаються з безпрецедентними проблемами. Ці проблеми вимагають наявності гнучкої, інноваційної та стійкої робочої сили. Соціально-психологічний менеджмент відіграє ключову роль у розвитку цих якостей серед співробітників. Культивуючи культуру безперервного навчання, відкритого спілкування та психологічної безпеки, підприємства можуть краще орієнтуватися у складностях сучасного бізнес-середовища.

Необхідно розуміти, що інтеграція соціально-психологічних факторів у практику управління — це не просто питання внутрішньої ефективності та безпеки; це також має глибокі наслідки конкурентної переваги підприємства. У глобалізованій економіці, де продукти та послуги стають все більш комерціалізованими, відмінності часто зводяться до людських елементів — креативності, обслуговування клієнтів та досвіду використання бренду. Підприємства, які досягають успіху в управлінні соціальними та психологічними аспектами своєї діяльності, мають більше можливостей для впровадження інновацій, адаптації та процвітання в умовах конкурентного ринку.

Відзначимо, що актуальність та значення соціально-психологічного управління на сучасних підприємствах незаперечні. Це ключовий фактор забезпечення безпеки, сприяння розвитку та підтримки конкурентоспроможності у динамічному зовнішньому середовищі. Оскільки підприємства долають складності XXI століття, ті, хто розставить пріоритети та ефективно управляє цими людськими елементами, досягнуть успіху та виживуть.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі аспекти соціально-психологічного управління підприємством, розкривалися в працях таких вчених М. Єрмошенко, З. Живко, Я. Жаліло, Ф. Журавка, С. Ілляшенко, О. Кириченко, Ю. Кім, О. Костюк, Г. Козаченко, Т. Коупленд (T. Copeland), Т. Кузенко, О. Литовченко, І. Мойсеєнко, Т. Момот, В. Мунтіян, В. Мартинюк, О. Мельников, О. Пластун, В. Пономарьов, М. Погосова, Н. Пойда-Носик, В. Прохорова, Є. Палига, О. Полтініна, О. Пономаренко, Ш. Пратт (S. Pratt), Є. Рудніченко, Н. Сабліна, О. Силкін, Р. Таффлер (R. Taffler), М. Швець, Л. Шемаєва, С. Шкарлет, В. Шлемко, А. Штангрет, В. Шликов, В. Ярочкін та інші. Однак низка теорій і концепцій щодо врахування сучасних загроз, досі залишаються не розкритими повною мірою, що й зумовило вибір даної тематики, її актуальність.

Метою статті є характеристика сутності соціально-психологічного управління підприємством в умовах негативного впливу сучасних загроз.

Виклад основного матеріалу. Суть соціально-психологічного управління на сучасному підприємстві полягає в розумінні та стратегічному управлінні складною взаємодією соціальної динаміки та психологічних факторів усередині організації [1-3]. Цей підхід до управління визнає, що людські елементи, такі як ставлення співробітників, мотивація, міжособистісні відносини та загальна організаційна культура, суттєво впливають на ефективність, адаптованість та стійкість підприємства. Відтак, основна мета соціально-психологічного управління – створення гармонійного, продуктивного та сталого організаційного безпекового середовища. Його мета – оптимізувати благополуччя та задоволеність співробітників, тим самим підвищуючи продуктивність та знижуючи плинність кадрів. Крім того, цей тип управління спрямований на створення позитивної організаційної культури, яка підтримує співпрацю, інновації та постійне вдосконалення [4]. Зосередивши увагу на цих людських аспектах, підприємства можуть не тільки більш ефективно досягати своїх операційних цілей, але й легше адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, незалежно від того, чи мають ці зміни технологічний, економічний чи соціальний характер (табл.1).



Таблиця 1

Ключові етапи прийняття й реалізації соціально-психологічних управлінських рішень на сучасному підприємстві

№	Етапи	Сутність етапу
1	Аналіз ситуації та визначення проблем	На цьому етапі важливо зібрати та проаналізувати інформацію про внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства. Особлива увага приділяється соціальним та психологічним аспектам роботи колективу: мотивації, корпоративній культурі, комунікаційних процесах тощо. Це дозволяє виявити проблеми та потенційні можливості для їх вирішення
2	Розробка стратегій та альтернативних варіантів рішень	На основі аналізу ситуації розробляються різні стратегії управлінських рішень, що враховують соціально-психологічні аспекти діяльності підприємства. Важливо визначити можливі наслідки кожного варіанту, їхні сильні та слабкі сторони
3	Прийняття рішення	На цьому етапі відбувається вибір найбільш оптимального варіанту рішення. Рішення повинне базуватися на об'єктивному аналізі даних, а також враховувати потреби та очікування співробітників підприємства
4	Реалізація рішення	Після прийняття рішення необхідно розробити детальний план його реалізації. Цей етап включає комунікацію рішення команді, розподіл відповідальності та ресурсів, а також моніторинг процесу виконання
5	Оцінка результатів та коригування дій	Останнім етапом є аналіз ефективності прийнятого рішення. Це включає оцінку змін у соціально-психологічному кліматі підприємства, а також аналіз досягнутих результатів у контексті вирішення поставлених завдань. На основі цієї оцінки можуть бути внесені корективи у подальшу стратегію управління

Однією з особливостей застосування соціально-психологічного менеджменту є необхідність цілісного і детального розуміння поведінки людини на робочому місці [5-6]. Це включає визнання різноманітних потреб і мотивацій окремих співробітників, а також динаміки груп і команд. Це вимагає від менеджерів кваліфікації у традиційних аспектах управління бізнесом, а й у таких галузях, як психологія, соціологія і комунікація. Цей міждисциплінарний підхід необхідний ефективного вирішення складних людських проблем, що виникають у сучасних організаціях [7-10]. Відтак, реалізація соціально-психологічного управління включає низку стратегій і практик. Вони можуть включати ініціативи щодо покращення внутрішньої комунікації, заохочення залученості та розширення прав та можливостей співробітників, розвитку ефективних навичок лідерства та побудови команди, а також реалізації програм, які підтримують психічне здоров'я та баланс між роботою та особистим життям. Це також передбачає створення



організаційної культури, яка цінує різноманітність, заохочує відкритий діалог та виховує серед співробітників почуття належності та мети. Ще однією ключовою особливістю соціально-психологічного управління є акцент на безперервному навчанні та адаптивності. У сьогоденному швидко мінливому та постійно мінливому бізнес-середовищі підприємства повинні мати можливість навчатися на досвіді, як позитивному, так і негативному, і відповідним чином адаптувати свої стратегії. Це вимагає гнучкого, оперативного та відкритого для зворотного зв'язку підходу до управління. Це також вимагає прихильності до постійного розвитку та навчання співробітників, гарантуючи, що робоча сила залишиться кваліфікованою і стійкою перед нових проблем і можливостей.

Таким чином, суть соціально-психологічного управління на сучасному підприємстві полягає у стратегічному управлінні людськими елементами організації для підвищення загальної ефективності та адаптивності. Його мета — створити позитивне, продуктивне та стійке робоче безпечове середовище, яке підтримує як індивідуальне благополуччя, так і організаційні цілі. Впровадження цього типу управління вимагає міждисциплінарного підходу, зосередження уваги на безперервному навчанні та адаптивності, а також прихильності до розвитку позитивної організаційної культури. Успішно інтегруючи ці елементи, підприємства можуть не тільки досягти своїх операційних цілей, але й досягти успіху в динамічному та складному середовищі сучасного бізнесу.

Цифрові технології глибоко змінили соціально-психологічний клімат на сучасних підприємствах, привносячи як можливості, так і проблеми. Впровадження цих технологій змінило способи взаємодії, спілкування та роботи співробітників, що призвело до значних змін в організаційній динаміці та практиці управління. По-перше, інструменти цифрової комунікації, такі як електронна пошта, обмін миттєвими повідомленнями та відеоконференції змінили способи взаємодії співробітників. Хоча ці технології забезпечують швидке та ефективне спілкування, вони також можуть призвести до відчуття ізоляції та скорочення особистої взаємодії, впливаючи на згуртованість команди та міжособистісні стосунки. Легкість цифрового спілкування також може призвести до інформаційного навантаження та стресу, що впливає на психологічний добробут працівників. По-друге, зростання віддаленої роботи, що стало можливим завдяки цифровим технологіям, призвело до зміни балансу між роботою та особистим життям. З одного боку, це забезпечує співробітникам гнучкість і може призвести до підвищення задоволеності роботою та продуктивністю. З іншого боку, це може розмити межі між роботою та особистим життям, що призведе до



збільшення робочого часу та труднощів з відключенням від роботи, що потенційно може спричинити вигорання та стрес.

Відтак, цифрові технології призвели до змін у практиці управління. Менеджерам тепер необхідно орієнтуватися у керуванні віртуальною командою, вимагаючи іншого набору навичок проти традиційним особистим управлінням командою. Це включає підтримку згуртованості команди, мотивації і продуктивності у віртуальному середовищі. Крім того, менеджери також повинні бути більш уважними до психічного здоров'я та благополуччя своїх команд, оскільки цифрове робоче середовище може утруднити розпізнавання ознак стресу або усунення. Інтеграція цифрових технологій вимагала зміни у соціально-психологічному управлінні. Це включає прийняття нових стратегій для підтримки залученості і морального духу співробітників в цифровому середовищі. Наприклад, віртуальні заходи щодо створення команди, онлайн-програми навчання та розвитку, а також цифрові платформи для визнання співробітників можуть допомогти підтримувати позитивну організаційну культуру та залучення співробітників у цифровому робочому середовищі (рис.1).



Рис.1. Основні загрози в системі соціально-психологічного управління сучасним підприємством

Система соціально-психологічного управління на сучасних підприємствах стикається із низкою загроз, які можуть підірвати її ефективність. Ці загрози виникають як із внутрішніх організаційних проблем, так і із зовнішніх факторів навколишнього середовища, що потребує комплексного та активного підходу для підтримки здорового та продуктивного робочого місця. Сьогодні, значну загрозу становлять швидкі темпи технологічних змін. Хоча технології можуть підвищити ефективність та комунікацію, вони також можуть призвести до нестабільності зайнятості та стресу серед співробітників, які бояться, що їх замінить автоматизація, або яким важко йти в ногу з новими цифровими інструментами. Ця тривога може негативно вплинути на їхнє психічне здоров'я та продуктивність, тим самим впливаючи на загальний організаційний клімат.

Слід розуміти, що зростаюча різноманітність робочої сили створює проблеми в управлінні широким спектром культурних, поколінських та індивідуальних відмінностей. Хоча різноманіття може бути джерелом сили та інновацій, воно також потребує складних управлінських навичок для вирішення потенційних конфліктів та забезпечення того, щоб усі співробітники відчували себе цінними та залученими. Нездатність ефективно керувати різноманітністю може призвести до напруженого та непродуктивного робочого середовища.

Висновки. Ефективна система соціально-психологічного управління на підприємстві може призвести до численних позитивних наслідків, що впливають на різні аспекти організації, від благополуччя співробітників до загальної продуктивності та конкурентоспроможності. Відтак, однією з безпосередніх переваг є підвищення добробуту співробітників. Система управління, у якій пріоритет віддається соціальним та психологічним факторам, часто призводить до зниження рівня пов'язаного з роботою стресу та вигоряння. Така увага до благополуччя може призвести до підвищення задоволеності роботою, покращення психічного здоров'я та поліпшення балансу між роботою та особистим життям співробітників. Коли співробітники відчують, що їх цінують та підтримують, вони з більшою ймовірністю будуть залучені та мотивовані, вносячи позитивний внесок у атмосферу на робочому місці.

На закінчення відзначимо, що позитивні наслідки ефективної системи соціально-психологічного управління на підприємстві великі та ефективні. Ці переваги включають підвищення добробуту співробітників, покращення комунікації та співробітництва, підвищення продуктивності та залученості, більш високі показники утримання співробітників, сприяння інноваціям та адаптивності, а також покращення зовнішнього



іміджу. У сукупності ці фактори роблять значний внесок у загальний стан здоров'я, стійкість і успіх підприємства в конкурентному та постійно мінливому бізнес-середовищі.

Література:

1. Petryshyn, N., Mykytyn, O., Malinowska, O., Khalina, O., Kirichenko, O. Risk management system at an engineering enterprise in conditions of ensuring security. *International Journal of Safety and Security Engineering*, Vol. 12, No. 4, 2022, pp. 525-531.
2. Avanesova, N., & Chuprin, Y. Enterprise economic security: essential characteristics of the concept. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, 1(1), 2017, 98–102.
3. Mouras, F., Badri, A. Survey of the risk management methods, techniques and software used most frequently in occupational health and safety. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 10(2), 2020: 149-160.
4. Stasytyte, V., Aleksienė, L. Operational risk assessment and management in small and medium-sized enterprises. *Business: Theory and Practice*, 16(2), 2015: 140-148.
5. Tulchynska, S., Popelo, O., Pohrebniak, A., Borysenko, O., Redko, K., Koba, V. Innovative and investment activities of enterprises within eco-industrial parks in the circular economy context. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 1, 2023, pp. 79-89.
6. Nikonenko, U., Maksymenko, D., Holovachko, V., Golubka, Y., Guk, O. Accounting and auditing time management: A model for enterprise sustainable development planning. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 9, 2023, pp. 2883-2889
7. Kopytko, M., Fleychuk, M., Vereskliia, M., Petryshyn, N., Kalynovskyy, A. Management of security activities at innovative-active enterprises. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 2021: 299-309.
8. Britchenko, I., Filyppova, S., Niekrasova, L., Chukurna, O., Vazov, R. The evaluation efficiency system of the sustainable development strategy of the enterprise in the decentralization conditions. *Economic Studies Journal*, 1, 2022: 118-138.
9. Kopytko, O., Lagodiienko, V., Falovych, V., Tchon, L., Dovhun, O., Litvynenko, M. Marketing communications as a factor of sustainable development. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 2019: 3305-3309.
10. Sylkin, O., Shtangret, A., Ogirko, O., Melnikov, A. Assessing the financial security of the engineering enterprises as preconditions of application of anti-crisis management: practical aspect. *Business and Economic Horizons*, 14(4), 2018: 926-940.

References:

- 1 Petryshyn, N., Mykytyn, O., Malinowska, O., Khalina, O., Kirichenko, O. (2022). Risk management system at an engineering enterprise in conditions of ensuring security. *International Journal of Safety and Security Engineering*, Vol. 12, No. 4, pp. 525-531. [in English]
2. Avanesova, N., & Chuprin, Y. (2017). Enterprise economic security: essential characteristics of the concept. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, 1(1), 98–102. [in English]



3. Mouras, F., Badri, A. (2020). Survey of the risk management methods, techniques and software used most frequently in occupational health and safety. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 10(2): 149-160. [in English]
4. Stasytyte, V., Aleksienė, L. (2015). Operational risk assessment and management in small and medium-sized enterprises. *Business: Theory and Practice*, 16(2): 140-148. [in English]
5. Tulchynska, S., Popelo, O., Pohrebniak, A., Borysenko, O., Redko, K., Koba, V. (2023). Innovative and investment activities of enterprises within eco-industrial parks in the circular economy context. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 1, pp. 79-89. [in English]
6. Nikonenko, U., Maksymenko, D., Holovachko, V., Golubka, Y., Guk, O. (2023). Accounting and auditing time management: A model for enterprise sustainable development planning. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 9, pp. 2883-2889 [in English]
7. Kopytko, M., Fleychuk, M., Vereskliia, M., Petryshyn, N., Kalynovskyy, A. (2021). Management of security activities at innovative-active enterprises. *Business: Theory and Practice*, 22(2): 299-309. [in English]
8. Britchenko, I., Filyppova, S., Niekrasova, L., Chukurna, O., Vazov, R. (2022). The evaluation efficiency system of the sustainable development strategy of the enterprise in the decentralization conditions. *Economic Studies Journal*, 1: 118-138. [in English]
9. Kopytko, O., Lagodiienko, V., Falovych, V., Tchou, L., Dovhun, O., Litvynenko, M. (2019). Marketing communications as a factor of sustainable development. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6): 3305-3309. [in English]
10. Sylkin, O., Shtangret, A., Ogirko, O., Melnikov, A. (2018). Assessing the financial security of the engineering enterprises as preconditions of application of anti-crisis management: practical aspect. *Business and Economic Horizons*, 14(4): 926-940. [in English]