

УДК 005.95:331.104

*Хмелевська А.Ю.,  
аспірант\* кафедри комп'ютерних систем і технологій,  
Харківський національний економічний  
університет імені С. Кузнеця*

## МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

**Постановка проблеми.** За умов сучасних соціально-економічних трансформацій, які проявляють себе, насамперед, зростаючою конкуренцією, нестабільністю середовища господарювання, а також стрімкими темпами науково-технічного прогресу, першочерговим завданням для керівництва підприємств стає побудова високоефективної системи менеджменту. Особливого значення набуває це питання саме у сфері управління персоналом, оскільки людський ресурс сьогодні є одним із ключових нематеріальних активів та конкурентних переваг компанії. Невід'ємною умовою ефективного функціонування системи управління персоналом на підприємствах є оцінювання результативності управління соціально-психологічним кліматом (далі – СПК), як однієї з її підсистем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам оцінювання результативності, ефективності та якості управління присвячені роботи таких українських та зарубіжних вчених, як: Амосова О. Ю., Пилипенка А. А., Гончарука А. Г., Поршнева А. Г., Каплана Р. С., Нортон Д. П. та інших.

Проте питанню оцінювання результативності управління СПК досі не присвячено достатньої уваги серед вчених. Актуальність, практичне значення та недостатня розробленість цієї проблеми зумовили необхідність формування та обґрунтування системи показників для проведення цього процесу.

**Постановка завдання.** Метою цієї статті є розробка методичних рекомендацій з оцінювання результативності управління СПК.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Базуючись на аналізі джерел наукової літератури [1; 2], ми дійшли висновку про те, що сутність управління СПК полягає в тому, щоб впливати на працівника колективу, його відносини з колегами та керівниками, а також на фактори, які цей клімат формують.

---

\* Науковий керівник: Пушкар О.І. – д.е.н., професор

Перед тим як перейти до висвітлення питань оцінювання результативності управління СПК колективу, розглянемо більш детально поняття «ефект», «ефективність» та «результативність», а також місце і значення цього процесу в системі управління персоналом.

За визначенням, наведеним у [3], поняття «ефект» (від лат. Effectus – дія, результат) в широкому сенсі означає результат якої-небудь дії, не обов'язково виробничої, користь. Також, значний інтерес представляє собою підхід до розуміння сутності ефекту управління вчених Ямпольської Д. та Зоніс М. у [4]: ефект - результат здійснення заходів, спрямованих на вдосконалення виробництва, бізнесу та організації в цілому. Автори у [4] виділяють наступні складові ефекту управління:

- економічний ефект – вид ефекту, що має безпосередню вартісну форму, тобто вимірюється в грошових або натуральних вимірниках;

- соціально-економічний ефект – має комплексну природу поєднання економічної вигоди та соціальної стабільності;

- соціальний ефект – вид ефекту, який принципово не може бути перерахований в економічний.

Каплан Р. С., Нортон Д. П. у [5, с. 20] визначають ефект як підсумок, результат діяльності, а ефективність – як здатність отримати ефект, робити дії, що характеризується відношенням ефекту до витрат ресурсів, котрі забезпечили отримання ефекту.

Згідно з визначеннями, що наведені у словнику термінів ДСТУ ISO 9000:2001 [6], «результативність» (effectiveness) – це ступінь реалізації запланованої діяльності та досягнення запланованих результатів, а «ефективність» (efficiency) – співвідношення між досягнутим результатом і витраченими ресурсами. Під ефективністю у [7] розуміється рівень (ступінь) результативності в зіставленні зі зробленими витратами. Відповідно до [8] результативність управління є відношення результату до цілей, ефективність – відношення результату до витрат. На думку авторів у [9, с. 17], підприємство є таким, що досягло успіху, якщо воно досягнуло своєї мети, а, отже, його діяльність була результативною.

С. М. Хетфілд у [10] визначає управління результативністю, як «процес створення робочого середовища, в якому люди мають можливість продемонструвати свої найкращі здібності». Саме таким середовищем для підприємства є сприятливий СПК.

Слід зробити наголос на тому, що визначити ефективність управління СПК колективу за загальновідомим критерієм відношення результату до витрат в грошовому вираженні видається складним, оскільки результат такої діяльності має як кількісну, так і якісну складову. Отже, стосовно управління СПК колективу доцільним буде застосовувати саме термін «результативність».

Вибір методів управління як ефективністю, так і результативністю обираються менеджерами підприємств у відповідності до специфіки їхньої діяльності, а також наявної системи управління.

Слід зауважити, що на сьогоднішній день існує незначна кількість досліджень, що присвячені визначенню структури системи управління персоналом. Узагальнюючи результати досліджень [11; 12; 13], зазначимо, що сучасна система управління персоналом складається з наступних підсистем: аналізу та планування персоналу; підбору, найму та обліку персоналу; мотивації персоналу; атестації та ротації кадрів; оцінювання персоналу; управління розвитком персоналу; створення умов праці; інформаційного забезпечення системи управління персоналом; правового забезпечення; персонал-маркетингу; організації трудових відносин на підприємстві; забезпечення кадрової безпеки.

Проте така побудова системи управління персоналом не дає менеджерам чіткого уявлення про сутність та функції управління однією з ключових конкурентних переваг підприємства – СПК.

Лала О. М. [14, с. 8] наголошує, що, з метою забезпечення ефективного функціонування та сталого розвитку підприємства, необхідна побудова вдосконаленої системи управління, яка б виконувала такі функції:

- направляючи (обґрунтування цілей та вибір шляхів їх досягнення);

- координуючи (балансування найважливіших ресурсних обмежень і узгодження суперечливих інтересів усіх учасників виробничого процесу);

- стимулюючи (полягає в тому, щоб зацікавити працівника в успіху загальної справи й у реалізації його здібностей і можливостей; є найбільш важко здійсненою).

На нашу думку, до управління СПК колективу слід підходити як до однієї з ключових складових системи управління персоналом, що дозволяє менеджерам ефективно вирішувати цю задачу, та котра нерозривно пов'язана із управлінням ефективністю.

Вчені М. Армстронг та А. Барон у [15, с. 24] розглядають управління ефективністю як процес, котрий сприяє ефективному управлінню групами та особами з метою досягнення високого рівня організаційної ефективності, що забезпечує загальне розуміння з приводу того, чого прагне досягти компанія. У [16] автори зазначають, що не всіма співробітниками усвідомлюється стратегія та мета діяльності підприємства та свою роль у їх досягненні, проте цю проблему можна розв'язати шляхом застосування управління за цілями (MBO). Збалансована система показників (BSC) представляє собою управлінський інструмент формалізації стратегічного планування та цілепокладання, що дозволяє дієво доводити стратегічні цілі компанії до її працівників, а також контролювати досягнення

цих цілей через ключові показники результативності (KPI). Пилипенко А. А. у [17] пропонує для так званих інтегрованих структур бізнесу типовий склад цілей та можливих KPI за перспективами BSC.

Управління СПК, як і будь-яка менеджерська діяльність, повинна бути результативною, відповідати місії, стратегії та цілям підприємства, а також сприяти посиленню його конкурентних позицій. Проведення процедури оцінювання результативності управління СПК потребує вибору методу, на підставі якого вона має здійснюватись, а також переліку показників.

Отже, для проведення оцінювання результативності управління СПК в колективі нами розроблено методичний підхід, в основу якого покладено положення таких трьох вищезазначених методів, як MBO, BSC та KPI. Вибір саме цих методів зумовлений насамперед тим, що згідно з [18, с. 148], всі вони переважно орієнтовані на управління трудовими ресурсами.

На першому етапі проводиться визначення переліку стратегічних цілей управління СПК колективу. Грунтуючись на аналізі положень наведених у [1; 19; 20], ми дійшли висновку про те, що є доцільним виділити наступні цілі управління СПК: створення сприятливого СПК; забезпечення кадрової безпеки; створення позитивного HR-бренду підприємства; підвищення продуктивності праці та вмотивованості персоналу, що, в свою чергу, призведе до покращення якості продукції/послуг; створення сприятливого інноваційного клімату, як об'єкту залучення інвестицій.

На другому етапі виконується формування переліку показників для оцінювання результативності СПК (табл. 1), відповідно до визначених стратегічних цілей управління.

Таблиця 1

**Перелік показників для оцінювання результативності управління СПК**

Стратегічні цілі управління СПК	Показники результативності управління СПК
Перспектива «Фінанси»	
Створення позитивного HR-бренду підприємства	– коефіцієнт плинності кадрів; – витрати на найм персоналу.
Створення сприятливого інноваційного клімату	– витрати на підвищення кваліфікації персоналу.
Підвищення мотивації персоналу	– рівень погодинної оплати праці; – витрати на пільги та компенсації.
Забезпечення кадрової безпеки	– коефіцієнт звільнень; – наявність заборгованості з виплати заробітної плати; – індекс стабільності робочої сили.
Перспектива «Споживачі»	
Створення позитивного HR-бренду підприємства	– упізнаваність HR-бренду; – кількість претендентів на вакантні посади; – ступінь відповідності ціннісної пропозиції працедавця (EVP) очікуванням потенційних та наявних працівників.
Перспектива «Внутрішні бізнес-процеси»	
Створення сприятливого інноваційного клімату	– кількість нововведень; – кількість тренінгів.
Підвищення продуктивності праці	– дохід на одного працівника; – прибуток на одного працівника; – кількість одиниць виробленої продукції на одного працівника.
Забезпечення кадрової безпеки	– співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві та середньомісячної заробітної плати в галузі.
Перспектива «Розвиток підприємства та персоналу»	
Створення сприятливого СПК	– інтегральний показник стану СПК колективу певного адміністративно-управлінського відділу підприємства; – інтегральний показник стану СПК по підприємству в цілому.
Створення позитивного HR-бренду підприємства	– питома вага працівників з вищою освітою; – кількість сертифікованих працівників.
Підвищення мотивації персоналу	– рівень задоволеності персоналу; – середній стаж роботи працівників.
Забезпечення кадрової безпеки	– коефіцієнт освітнього рівня працівників; – частка працівників, що пройшли навчання протягом року; – частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року; – рівень лояльності персоналу.

Джерело : складено автором на основі [17; 18; 19; 20]

Третій етап передбачає застосування методу адитивної згортки для розрахунку інтегральних показників результативності управління СПК за кожної складовою за формулою:

$$I_j = \sum_{i=1}^n c_{ij} \times K_{ij}, \quad (1)$$

де  $I_j$  – інтегральний показник результативності управління СПК за  $j$ -ою виділеною його складовою;

$c_{ij}$  – коефіцієнт вагомості  $i$ -го часткового показника, котрий входить до складу інтегрального показника результативності управління СПК за  $j$ -ою виділеною складовою;

$K_{ij}$  – нормоване значення  $i$ -го часткового показника, що входить до складу інтегрального показника результативності управління СПК за  $j$ -ою виділеною складовою.

На четвертому етапі розраховується узагальнюючий інтегральний показник результативності управління СПК за формулою:

$$UI_{СПК} = \sum_{j=1}^n c_j \times I_j, \quad (2)$$

де  $UI_{СПК}$  – узагальнюючий інтегральний показник результативності управління СПК;

$c_j$  – коефіцієнт вагомості інтегрального показника результативності управління СПК за  $j$ -ою виділеною його складовою.

На п'ятому етапі здійснюється якісна оцінка результативності управління СПК шляхом побудови пелюсткової (радарної) діаграми як для часткових, так і для узагальнюючого інтегральних показників результативності управління СПК. Для оцінювання ступеня результативності управління СПК за основу була прийнята вербально-числова шкала Харрінгтона (табл. 2), котра, згідно до [21, с. 102], має універсальний вигляд та широко застосовується в експертних оцінках для характеристики рівня вираженості показників.

Таблиця 2

#### Шкала оцінювання ступеня результативності управління СПК

Ступінь результативності управління СПК	Числові інтервали значень часткових та узагальнюючого інтегрального показника результативності управління СПК
Дуже висока	1,0 – 0,8
Висока	0,8 – 0,63
Середня	0,63 – 0,37
Низька	0,37 – 0,2
Дуже низька	0,2 – 0,0

Джерело : розроблено автором на основі [21]

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, нами було обґрунтовано доцільність застосування терміну «результативність» стосовно управління СПК. Запропоновано розглядати управління СПК як одну із ключових підсистем системи управління персоналом. Розроблено систему показників оцінювання результативності управління СПК. Висвітлено сутність методичного підходу до оцінювання результативності управління СПК колективу, що складається з п'яти етапів. Вербально-числову шкалу Харрінгтона запропоновано застосовувати для оцінювання ступеню результативності управління СПК. Подальші дослідження планується зосередити на визначення та аналізі впливу стану СПК на ефективність розвитку промислових підприємств.

#### Бібліографічний список

1. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М. : Мысль, 1983. – 207 с.
2. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / [под ред. Б.Д. Парыгина] ; АН СССР. Ленингр. науч. центр. Ин-т соц.-экон. проблем. – Л. : Наука. Ленингр. отделение, 1986. – 239 с.
3. New Webster's Dictionary and Thesaurus. – Danbury : Lexicon Publication Inc., 1993. – 1210 p.
4. Ямпольская Д. Понятие эффективности управления / Д. Ямпольская, М. Зонис [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0056/>

5. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 320 с.
6. Системи управління якістю. Основні положення та словник : ДСТУ ISO 9000:2001 (ISO 9000:2000, IDT) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.guds.gov.ua/document/53757;/DSTU%20ISO%209000\\_2001.doc](http://www.guds.gov.ua/document/53757;/DSTU%20ISO%209000_2001.doc)
7. Поршнева А.Г. Качество, результативность и эффективность менеджмента / А.Г. Поршнева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.elitarium.ru/2010/04/05>
8. Васин С.М. Природа и сущность понятия эффективности системы управления предприятием / С.М. Васин, О.А. Мамонова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2012. – № 4 (22). – С. 229-233.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ., Общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко]. – [3-е изд.]. – М. : Дело, 2000. – 704 с.
10. Heathfield S.M. Performance Management Is Not an Annual Appraisal / S.M. Heathfield [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://humanresources.about.com/od/performanceevals/a/performancegmt\\_2.htm](http://humanresources.about.com/od/performanceevals/a/performancegmt_2.htm)
11. Сардак О.В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств / О.В. Сардак // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 8. – Ч. 2. – С. 303-307.
12. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Л.Б. Пошелюжна // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 163-166.
13. Управление персоналом в России: история и современность : [монография] / [Под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 240 с.
14. Лала О.М. Оцінка якості системи управління підприємством : [монографія] / О.М. Лала. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 165 с.
15. Armstrong M. Managing performance: performance management in action / M. Armstrong, A. Baron. – London : Chartered Institute of Personnel and Development, 2004. – 192 p.
16. Амосов О.Ю. Формирование модели управления эффективностью деятельности предприятия / О.Ю. Амосов, В.А. Головкин // Проблемы экономики. – 2012. – № 4. – С. 19-23.
17. Пилипенко А.А. Організація управління інтегрованими структурами бізнесу в контексті збалансованої системи показників : [монографія] / А.А. Пилипенко, І.В. Ярошенко. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 152 с.
18. Гончарук А.Г. Методологические основы оценки и управления эффективностью предприятия : [монография] / А.Г. Гончарук. – Одесса : Астропринт, 2008. – 288 с.
19. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерів : [монографія] / [за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігуса І.П.]. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 258 с.
20. Минчингтон Б. HR-бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты / Б. Минчингтон ; [пер. с англ.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2011. – 279 с.
21. Литвак Б.Г. Экспертные оценки и принятие решений / Б.Г. Литвак. – М. : Патент, 1996. – 271 с.

### References

1. Boyko, V.V., Kovalev, A.G. and Panferov, V.N. (1983), *Sotsialno-psikhologicheskii klimat kollektiva i lichnost* [Socio-psychological climate of the collective and the personality], Mysl, Moscow, Russia, 207 p.
2. Parygin, B.D. (1986), *Regulatsiia sotsialno-psikhologicheskogo klimata trudovogo kollektiva* [Regulation of socio-psychological climate of the labor collective], Nauka, Leningrad, Russia, 239 p.
3. New Webster's Dictionary and Thesaurus (1993), Danbury, Lexicon Publication Inc., 1210 p.
4. Yampolskaia, D. and Zonis, M. "The notion of management efficiency", available at: <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0056/> (access date June 1, 2015).
5. Norton, D. and Kaplan, R. (2004), *Sbalansirovannaia sistema pokazateley. Ot strategii k deystviu* [Balanced Scorecard. From strategy to action], ZAO "Olimp-Biznes", Moscow, Russia, 320 p.
6. *Systemy upravlinnia yakistiu. Osnovni polozhennia ta slovnyk* [Quality management systems. Terms and Dictionary], *DSTU ISO 9000:2001* (ISO 9000:2000, IDT), available at: [http://www.guds.gov.ua/document/53757;/DSTU%20ISO%209000\\_2001.doc](http://www.guds.gov.ua/document/53757;/DSTU%20ISO%209000_2001.doc) (access date March 3, 2015).
7. Porshnev, A.G. "The quality, effectiveness and efficiency of management", available at: <http://www.elitarium.ru/2010/04/05> (access date June 1, 2015).
8. Vasin, S.M. and Mamonova, O.A. (2012), "The nature and essence of the notion of efficiency of enterprise management system", *Vektor nauki Toliattinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 4 (22), pp. 229-233.
9. Meskon, M.Kh., Albert, M. and Khedouri, F. (2000), *Osnovy menedzhmenta* [Management], Translated by L.I. Evenko, Delo, Moscow, Russia, 704 p.
10. Heathfield, S.M. "Performance Management Is Not an Annual Appraisal", available at: [http://humanresources.about.com/od/performanceevals/a/performancegmt\\_2.htm](http://humanresources.about.com/od/performanceevals/a/performancegmt_2.htm) (access date June 2, 2015).

11. Sardak, O.V. (2011), "Position of personnel-marketing in enterprises employees management", *Ekonomichnyi analiz*, Iss. 8, Vol. 2, pp. 303-307.
12. Posheliuzhna, L.B. (2010), "Features of the modern HR-management at the domestic enterprises", *Innovatsiina ekonomika*, no. 3, pp. 163-166.
13. Kibanov, A.Ya. (2013), *Upravlenie personalom v Rossii: istoriia i sovremennost* [HR-management in Russia: history and modernity], monograph, NITs INFRA-M, Moscow, Russia, 240 p.
14. Lala, O.M. (2008), *Otsinka yakosti systemy upravlinnia pidpriemstvom* [Assessment of the quality of enterprise management system], monograph, RVV PUSKU, Poltava, 165 p.
15. Armstrong, M. and Baron, A. (2004), "Managing performance: performance management in action", Chartered Institute of Personnel and Development, London, 192 p.
16. Amosov, O.Yu. and Golovko, V.A. (2012), "Forming of the management model of the enterprise activity efficiency", *Problemy ekonomiki*, no. 4, pp. 19-23.
17. Pylypenko, A.A. (2007), *Orhanizatsiia upravlinnia intehrovanymy strukturamy biznesu v konteksti zbalansovanoi systemy pokaznykiv* [Organization of the management of business integrated structures in the balanced scorecard system context], monograph, VD "INZhEK", Kharkiv, Ukraine, 152 p.
18. Goncharuk, A.G. (2008), *Metodologicheskie osnovy ostenki i upravleniia effektivnostiu predpriatiia* [Methodological bases of assessment and enterprise performance management], monograph, Astroprint, Odessa, Ukraine, 288 p.
19. Sidak, V.S. and Mihus, I.P. (2012), *Kadrova bezpeka subiektiv hospodarskoi diialnosti: menedzhment insaideramy* [Personnel security business entities: management of insiders], monograph, TOV "MAKLAUT", Cherkasy, Ukraine, 258 p.
20. Minchington, B. (2011), *HR-brend: kak stat liderom. Stroim kompaniiu mechty* [Employer Brand Leadership – A Global Perspective], Alpina Biznes Buks, Moscow, Russia, 279 p.
21. Litvak, B.G. (1996), *Ekspertnye otsenki i priniatie resheniy* [Expert judgment and decision-making], Patent, Moscow, Russia, 271 p.

#### **Хмельевська А.Ю. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Мета** – розробка методичних рекомендацій з оцінювання результативності управління соціально-психологічним кліматом колективу.

**Методика дослідження.** Теоретико-методологічною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та закордонних вчених з проблематики управління ефективністю, результативністю діяльності підприємства, а також соціально-психологічним кліматом колективу. У процесі написання статті було використано такі методи: аналітико-монографічний – при вивченні наукових джерел літератури; метод наукової абстракції – для формування теоретичних узагальнень та висновків; адитивної згортки – для розрахунку інтегральних часткових та узагальнюючого показників результативності управління соціально-психологічним кліматом колективу.

**Результати.** Обґрунтовано доцільність застосування терміну «результативність» стосовно управління соціально-психологічним кліматом. Запропоновано до управління соціально-психологічним кліматом підходити як до однієї з ключових складових системи управління персоналом. Розроблено систему показників оцінювання результативності управління соціально-психологічним кліматом колективу, яка дозволяє враховувати як матеріальні, так і нематеріальні аспекти цього процесу. Розкрито суть методичного підходу до оцінювання результативності управління соціально-психологічним кліматом колективу. Запропоновано для оцінювання ступеню результативності управління соціально-психологічним кліматом використовувати вербально-числову шкалу Харрінгтона.

**Наукова новизна.** Удосконалено методичне забезпечення оцінювання результативності управління соціально-психологічним кліматом колективу підприємства, яке базується на положеннях таких методів, як МВО, BSC та KPI, особливість котрого полягає у тому, що воно дозволяє надавати кількісну та якісну оцінку цьому процесу.

**Практична значущість.** Практичне значення має запропонований автором механізм оцінювання результативності управління соціально-психологічним кліматом колективу. Він може бути використаний в практиці машинобудівних підприємств.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, підприємство, результативність, ефективність, оцінювання, показники.

#### **Khmelevska A.Yu. METHODOICAL PROVISION FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE COLLECTIVE**

**Purpose** is to develop methodical provision for assessing the effectiveness of socio-psychological climate management of an enterprise collective.

**Methodology of research.** Theoretical and methodological basis of the research is scientific works of domestic and foreign scholars on issues of efficiency and effectiveness management of enterprise activity, and also socio-psychological climate management of the collective. During the process of article writing was used such methods as: analytical-monographic – when studying of scientific literature sources; method of scientific abstraction – for forming the theoretical generalizations and conclusions; additive convolution method – for calculation partial and general integral effectiveness indicators of socio-psychological climate management of a collective.

**Findings.** The expediency of application the term "effectiveness" to the management of socio-psychological climate is justified. To approach the management of socio-psychological climate as one of the key components of the

HR-management system is proposed. The system of indicators for assessing the effectiveness of socio-psychological climate management of a collective, which allows accounting both tangible and intangible aspects of this process, is designed.

There is revealed the essence of the methodical approach to the assessing the effectiveness of socio-psychological climate management of a collective. To use verbal-numerical scale of Harrington for assessing the degree of effectiveness of socio-psychological climate management is proposed.

**Originality.** There is improved the methodical provision for assessing the effectiveness of socio-psychological climate management of an enterprise collective, which is based on the position such methods as MBO, BSC and KPI, feature of which is that it allows us to provide a quantitative and qualitative assessment of the process.

**Practical value.** Mechanism of assessing the effectiveness of socio-psychological climate management of an enterprise collective, which is proposed by the author, has a practical significance. It can be used in the practice of engineering enterprises.

**Key words:** socio-psychological climate, enterprise, effectiveness, efficiency, assessing, indicators.

#### Хмелевская А.Ю. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Цель** – разработка методических рекомендаций по оценке результативности управления социально-психологическим климатом коллектива.

**Методика исследования.** Теоретико-методологической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления эффективностью, результативностью деятельности предприятия, а также социально-психологическим климатом коллектива. В процессе написания статьи были использованы следующие методы: аналитико-монографический – при изучении научных источников литературы; метод научной абстракции – для формирования теоретических обобщений и выводов; аддитивной свертки – для расчета интегральных частных и обобщающего показателей результативности управления социально-психологическим климатом коллектива.

**Результаты.** Обоснована целесообразность применения термина «результативность» относительно управления социально-психологическим климатом. Предложено к управлению социально-психологическим климатом подходить как к одной из ключевых составляющих системы управления персоналом. Разработана система показателей оценивания результативности управления социально-психологическим климатом коллектива, которая позволяет учитывать как материальные так и нематериальные аспекты этого процесса. Раскрыта суть методического подхода к оцениванию результативности управления социально-психологическим климатом коллектива. Предложено для оценивания степени результативности управления социально-психологическим климатом использовать вербально-числовую шкалу Харрингтона.

**Научная новизна.** Усовершенствовано методическое обеспечение оценивания результативности управления социально-психологическим климатом коллектива предприятия, которое основывается положениях таких методов, как MBO, BSC и KPI, особенность которого заключается в том, что оно позволяет предоставлять количественную и качественную оценку данному процессу.

**Практическая значимость.** Практическое значение имеет предложенный автором механизм оценивания эффективности управления социально-психологическим климатом коллектива. Он может быть использован в практике машиностроительных предприятий.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, предприятие, результативность, эффективность, оценивание, показатели.