

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 2.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.2.77>

УДК 338/658:005.5

О. О. Пишук-Ковальська,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6017-7444>

В. І. Перун,

аспірант кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-1907-0876>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ В БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ: КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ

O. Phsyk-Kovalska,

PhD in Economics, Associate Professor,

*Associate Professor of the Department of Management and International Business,
National University "Lviv Polytechnic"*

V. Perun,

*Postgraduate student of the Department of Management and International
Entrepreneurship, National University "Lviv Polytechnic"*

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANAGEMENT IN CONSTRUCTION ENTERPRISES: KEY INFLUENCE FACTORS

Проведено огляд та аналіз літературних джерел, що дозволило ідентифікувати фактори, які впливають на формування соціально-психологічних методів управління на будівельних підприємствах. Визначено ключові інструменти впливу, які охоплюють соціальний, психологічний та морально-етичний аспекти. Встановлено, що ці інструменти мають бути адаптовані до індивідуальних характеристик колективу, особливостей корпоративної політики, організаційної структури підприємства та його взаємодії із зовнішнім середовищем.

Запропоновано класифікувати фактори, що впливають на формування соціально-психологічних методів управління в будівельних підприємствах, на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх факторів віднесено: корпоративну культуру, мотиваційні механізми, соціальні відносини і комунікації, особливості робочого середовища, структуру управління, зворотній зв'язок між керівництвом і працівниками. Зовнішніми факторами впливу ідентифіковано: соціальні та економічні умови функціонування підприємства, правове регулювання, інновації та технологічний розвиток. Такий підхід сприяє більш ефективному розробленню соціально-психологічних методів управління, враховуючи багатфакторний вплив на діяльність будівельних підприємств.

A review and analysis of literary sources contributed to identifying the factors influencing the formation of socio-psychological management methods in construction enterprises. The article models situations requiring the application of socio-psychological influences and highlights the dominant factors shaping these influences. To identify the relevant factors, a universal classification of socio-psychological management methods in construction enterprises was proposed.

The analysis of the specific features of applying socio-psychological management methods revealed the key tools of influence, encompassing social, psychological, and moral-ethical aspects. Social influence is implemented through a set of methods aimed at uniting the team, stimulating its creative and labor

activities, developing spiritual needs, and shaping a worldview. Moral-ethical influence is based on the use of moral norms, values, traditions, and ethical principles to form and maintain appropriate employee behavior within the team. Psychological influence focuses on establishing interpersonal relationships within the team, contributing to a comfortable psychological atmosphere.

It was established that these tools must be adapted to the individual characteristics of the team, the specifics of corporate policy, the organizational features of the enterprise, and its interaction with the external environment.

The factors influencing the formation of socio-psychological management methods in construction enterprises were classified into internal and external categories. Internal factors include corporate culture, motivational mechanisms, social relations and communication, workplace characteristics, management structure, and feedback between management and employees. External factors were identified as social and economic conditions of the enterprise's operation, legal regulation, innovations, and technological development. Further research on socio-psychological management methods in construction enterprises will focus on developing practical recommendations for adapting these methods to the conditions of specific enterprises.

Ключові слова: *соціально-психологічні методи управління, соціальний вплив, морально-етичний вплив, психологічний вплив.*

Keywords: *socio-psychological management methods, social influence, moral-ethical influence, psychological influence.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні глобальні зміни у середовищі функціонування бізнесу змушують менеджмент підприємств реорганізовувати наявні підходи та шукати нові методи управління компаніями. Під глобальними змінами розуміють пандемії, війни, напружені політичні відносини між окремими країнами, які впливають на

свідомість працівників, їхню уважність, стресостійкість та рівень конфліктності.

За результатами досліджень [1] комерційних організацій було виявлено пряму кореляцію між рівнем нервово-психічної напруги та психологічним стресом: зі збільшенням напруги підвищується рівень стресу. У зв'язку з цим значну роль відіграє ефективне впровадження соціально-психологічних методів управління на підприємствах.

У будівельних організаціях такі методи формуються під впливом численних факторів, що визначають характер взаємодії між працівниками, керівництвом та зовнішнім середовищем. Враховуючи, що будівельні підприємства часто стикаються з викликами у сфері мотивації співробітників, управління командами та забезпечення ефективної комунікації, питання розробки дієвих соціально-психологічних методів управління є надзвичайно актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Різні науковці, які працюють у галузях соціальної психології, менеджменту та організаційної поведінки, досліджують фактори, що впливають на формування соціально-психологічних впливів на підприємствах. З огляду на це, аналіз рушійних сил, які визначають створення соціально-психологічних методів управління будівельними підприємствами, доцільно здійснювати комплексно, інтегруючи підходи психології, менеджменту та організаційної взаємодії.

Одним із ключових чинників, який впливає на формування таких методів управління, є групова динаміка. Цей висновок базується на дослідженнях К. Левіна [2], автора теорії групової динаміки, яка пояснює, як групові процеси впливають на поведінку окремих працівників. Ефективно організована групова динаміка, яка враховує вікові та соціальні характеристики учасників, сприяє створенню дієвих соціально-

психологічних впливів. Наприклад, на українських будівельних підприємствах корисним є організація волонтерських заходів (ярмарки, марафони, прибирання парків тощо), які сприяють інтеграції команди та зміцненню довіри між її членами.

Теорія Р. Лайкерта також акцентує увагу на ролі групової динаміки у формуванні продуктивних колективів, зокрема через групові обговорення рішень та організацію тренінгів, спрямованих на покращення міжособистісної комунікації [3].

Важливим індикатором розвитку та ефективності бізнесу є корпоративна культура [4]. Е. Шейн у своїх дослідженнях підкреслював, що організаційна культура значно впливає на соціальні процеси в організації. Його концепція "рівнів культури" (артефакти, цінності, базові припущення) стала основою для аналізу корпоративного середовища [5]. Корпоративна культура, сформована відповідно до потреб і цінностей працівників, зокрема їх професійних, політичних та моральних поглядів, безпосередньо впливає на розробку соціально-психологічних методів управління на підприємстві [4].

Ефективні соціально-психологічні методи управління тісно пов'язані з розумінням поведінки та потреб працівників. Це підтверджують роботи Д. МакГрегора та Ф. Герцберга [6, 7].

З огляду на багатогранність вікової структури працівників будівельних підприємств, важливим аспектом є врахування теорії поколінь. У робочих колективах часто взаємодіють представники поколінь X, Y та Z [4, 8, 9].

Соціально-психологічні методи управління не лише впливають на соціально-психологічний клімат організації, але й формуються під його впливом. У зв'язку з цим стає актуальним систематичний моніторинг цього клімату. Наприклад, дослідження Н. Беляєвої [9], проведене на прикладі універсалу «Сільпо» ТОВ «Фоззі-Фуд», показало, що оцінка клімату може виявити неоднозначні відносини між працівниками, недостатню згуртованість і розбіжності в поглядах. Такі оцінки дозволяють визначити, які соціально-психологічні методи управління є найбільш ефективними в

конкретних умовах. Результати досліджень підтверджують, що застосування соціально-психологічних методів управління сприяє зниженню рівня нервово-психічної напруги, зменшенню стресу та підвищенню продуктивності праці [1]. Практичні приклади підтверджують ефективність соціально-психологічних методів управління. Зокрема, впровадження соціально-психологічного тренінгу на будівельному підприємстві продемонструвало позитивний вплив на взаємовідносини між працівниками та керівниками, зменшення кількості конфліктів у колективі та підвищення мотивації співробітників [11]. Такий підхід також сприяв створенню сприятливого робочого середовища, що забезпечило кращу інтеграцію співробітників до спільної діяльності [11].

Попри значну кількість наукових праць, присвячених дослідженню соціально-психологічних методів управління, жоден з авторів не надав детального пояснення щодо визначальних факторів їх формування саме в контексті будівельних підприємств. Таким чином, дослідження цієї проблеми з такої точки зору є актуальним і потребує подальшого вивчення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження та класифікація факторів, які впливають на формування соціально-психологічних методів управління будівельними підприємствами. Основними завданнями є: аналіз літературних джерел щодо застосування таких методів в управлінні та ідентифікація ключових чинників, що впливають на їх формування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз літературних джерел [1-11] підтверджує актуальність соціально-психологічних методів управління як інструменту підвищення мотивації працівників, їхньої продуктивності та ефективності праці відповідно до сучасних вимог.

Для розуміння чинників, що впливають на формування соціально-психологічних методів управління, доцільно розглянути їх універсальну класифікацію (рис. 1).



Рис. 1. Соціально-психологічні методи управління в будівельних підприємствах

Джерело: Сформовано з використанням [12-13]

Соціальний вплив реалізується через комплекс методів і прийомів, спрямованих на об'єднання колективу, стимулювання його творчої та трудової діяльності, а також розвиток духовних потреб і формування світогляду.

Морально-етичний вплив - це метод управління, який базується на використанні моральних норм, цінностей, традицій та етичних принципів для формування і підтримки належної поведінки працівників у колективі.

Психологічний вплив полягає в налагодженні взаємин між членами колективу, що сприяє створенню комфортної психологічної атмосфери.

Зважаючи на сутність відповідних складових соціально-психологічних методів управління, визначимо особливості їх використання в будівельних підприємствах та які фактори впливають на формування відповідних методів управління (табл. 1).

Таблиця 1. Особливості застосування соціально-психологічних методів управління на будівельних підприємствах

№ з/п	Ситуації, що потребують соціально-психологічних впливів	Чинники формування соціально-психологічних впливів
1	Соціальний вплив	
	Формування атмосфери взаємної підтримки для забезпечення узгодженої командної роботи з огляду на багатоетапність будівельного процесу.	Командна взаємодія
	Забезпечення соціальної відповідальності через формування спільних цінностей: якість робіт, дотримання термінів, безпека праці.	Корпоративна культура
	Згуртування колективу через проведення соціальних заходів: тимблдинг, святкування успішного завершення проєктів, професійні свята.	Індивідуальні особливості працівників, фінансові можливості компанії, соціальні відносини
	Формування позитивного психологічного клімату через соціальний вплив, що залежить від авторитету керівників як морального прикладу.	Структура управління, зворотний зв'язок, справедливість системи стимулювання
2	Морально-етичний вплив	
	Дотримання етичних принципів: чесність у роботі, відповідальність за якість виконання проєктів, безпека праці.	Професійні стандарти, нормативно-правове середовище
	Лідерство через моральний приклад, підтримка доброзичливої атмосфери, заохочення дотримання етичних принципів у команді.	Стиль управління
	Зниження конфліктності, зміцнення довіри та забезпечення злагодженої роботи між учасниками будівельних проєктів через морально-етичний вплив.	Групова динаміка, індивідуальні особливості працівників
	Формування етичних норм з урахуванням загальнолюдських цінностей та поваги до культурного різноманіття працівників будівельних підприємств.	Корпоративна культура, індивідуальні особливості працівників
3	Психологічний вплив	
	Адаптація працівників до нових умов і колективу під час зміни місця роботи між проєктами чи об'єктами.	Організаційна підтримка
	Зниження рівня стресу працівників, зумовленого стислими термінами виконання робіт і суворими стандартами.	Індивідуальні особливості працівників, мотивація
	Розв'язання конфліктів у колективі щодо розподілу обов'язків через медіацію та діалог.	Командна взаємодія
	Підтримка мотивації через визнання досягнень і створення умов для професійного розвитку працівників..	Потреби працівників

Джерело: Сформовано з використанням [1-11, 13]

Проведений аналіз особливостей застосування соціально-психологічних методів управління в будівельних підприємствах дав змогу визначити інструменти соціального, психологічного та морально-етичного впливу (рис. 2).

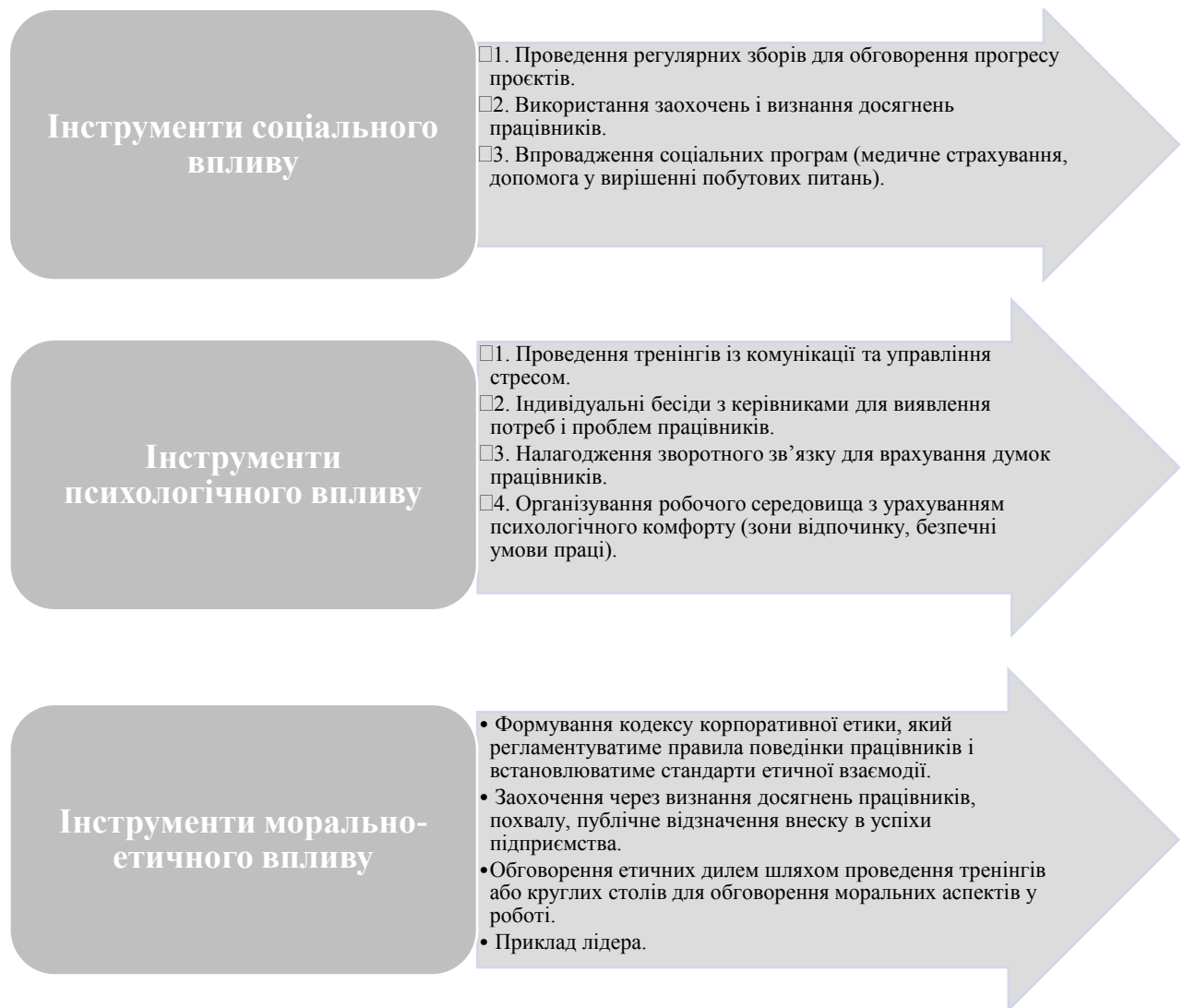


Рис. 2. Інструменти соціального, психологічного та морально-етичного впливу в будівельних підприємствах

Джерело: Сформовано з використанням [1-11, 13]

Варто зазначити, що інструменти соціального, психологічного та морально-етичного впливу на працівників будівельних підприємств змінюються залежно від індивідуальних особливостей колективу, корпоративної політики компанії, організаційних характеристик підприємства та його зовнішнього середовища. Отже, чинники, що впливають на формування соціально-психологічних методів управління на будівельних підприємствах, можна класифікувати як внутрішні та зовнішні. До внутрішніх належать: корпоративна культура, мотиваційні механізми,

соціальні відносини та комунікації, особливості робочого середовища, структура управління, зворотний зв'язок між керівництвом і працівниками. До зовнішніх: соціальні та економічні умови функціонування підприємства, правове регулювання, інновації та технологічний розвиток.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. На будівельних підприємствах соціально-психологічні підходи до управління формуються під впливом різноманітних чинників, що визначають характер відносин між персоналом, керівництвом і зовнішнім середовищем. З огляду на те, що такі компанії часто стикаються з викликами у сфері стимулювання працівників, організації командної роботи та вдосконалення комунікаційних процесів, розроблення ефективних методів соціально-психологічного управління набуває особливої актуальності. Саме тому було проведено дослідження основних чинників формування соціально-психологічних впливів на будівельних підприємствах.

Аналіз особливостей застосування соціально-психологічних методів управління в будівельних підприємствах дав змогу виявити ключові інструменти впливу, що охоплюють соціальний, психологічний і морально-етичний аспекти. Встановлено, що ці інструменти потрібно адаптувати до індивідуальних характеристик колективу, специфіки корпоративної політики, організаційних особливостей підприємства та його взаємодії із зовнішнім середовищем.

Запропоновано класифікувати чинники впливу на формування соціально-психологічних методів управління як внутрішні та зовнішні. Подальші дослідження буде спрямовано на розроблення практичних рекомендацій щодо адаптації соціально-психологічних методів управління до умов конкретного підприємства.

Література

1. Галаган, В. В., & Раєвська, Я. М. (2024). Дослідження впливу соціально-психологічних чинників на психічне здоров'я працівників

комерційних організацій. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (1), 31-37.
<https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4>

2. Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1, 5-41.
<https://doi.org/10.1177/001872674700100103>

3. Likert, R., & Likert, J. G. (1976). New ways of managing conflict. New York, McGraw-Hill.

4. Пшик-Ковальська О.О., Перун В.І. Чинники формування соціально-психологічних методів управління в міжнародних бізнес-структурах. *Ефективна економіка*. 2024. № 4. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.65>

5. Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership: A dynamic view. Jossey-Bass. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View, by Edgar H. Schein. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1985.

6. McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill.

7. Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland, OH: World Pub. Co.

8. Aldjic K., Farrell W. Work and Espoused National Cultural Values of Generation Z in Austria. *European Journal of Management Issues*. 2022. Vol. 30. №. 2. – P. 100-115. <https://doi.org/10.15421/192210>.

9. Ivanov L. et al. Cognitive and emotional experiences of working in a glass office: a case study on normative control. *European Journal of Management Issues*. 2017. Vol. 25. №. 2. P. 80-84. <https://doi.org/10.15421/191711>

10. Беляєва Н. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. No 5. С. 144-153.

11. Семенова Д.Р., Крупський О.П. Вплив спеціальних умов на соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. *CIMS* 2023. June 2,

2023. Information technology and project management. URL: <https://fti.dp.ua/conf/2023/06027-1351/>.

12. Малиновський В. Я. Державне управління: Навчальний посібник.- Вид. 2-ге, доп. та перероб.- К.: Атіка, 2003.- 576 с.

13. Балабанов Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури. 2011. 468 с.

References

1. Halahan, V.V. and Raievs'ka, Ya.M. (2024), "Study of the influence of social and psychological factors on mental health employees of commercial organizations", *Naukovi zapysky. Serii: Psykholohiia*, vol. (1), pp. 31-37. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4>

2. Lewin, K. (1947), "Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in social science; social equilibria and social change", *Human Relations*, vol. 1, pp. 5-41. <https://doi.org/10.1177/001872674700100103>

3. Likert, R. and Likert, J.G. (1976), *New ways of managing conflict*, McGraw-Hill, New York, USA.

4. Pshyk-Koval's'ka, O.O. and Perun, V.I. (2024), "Factors of the formation of social-psychological methods of management in international business structures", *Efektivna ekonomika*, vol. 4. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.65>

5. Schein, E.H. (1985), *Organizational culture and leadership: A dynamic view*, Jossey-Bass, San Francisco, USA.

6. McGregor, D. (1960), *The human side of enterprise*, McGraw-Hill, New York, USA.

7. Herzberg, F. (1966), *Work and the Nature of Man*, World Pub. Co, Cleveland, USA.

8. Aldjic, K. and Farrell, W. (2022), "Work and Espoused National Cultural Values of Generation Z in Austria", *European Journal of Management Issues*, vol. 30, no. 2, pp. 100-115. <https://doi.org/10.15421/192210>.

9. Ivanov, L. (2017), "Cognitive and emotional experiences of working in a glass office: a case study on normative control", European Journal of Management Issues, vol. 25, no. 2, pp. 80-84. <https://doi.org/10.15421/191711>
10. Bieliaieva, N. (2017), "Assessment of the socio-psychological climate in the team using the example of a trading enterprise and its impact on the process of managing the organization", Aktual'ni problemy ekonomiky, vol. 5, pp. 144-153.
11. Semenova, D.R. and Krups'kyj, O.P. (2023), "The impact of special conditions on the socio-psychological climate in the work team", CIMS 2023. Information technology and project management, available at: <https://fti.dp.ua/conf/2023/06027-1351/> (Accessed 05 Jan 2025).
12. Malynovs'kyj, V.Ya. (2003), Derzhavne upravlinnia [Public administration], Atika, Kyiv, Ukraine.
13. Balabanov, L.V. and Sardak, O.V. (2011), Upravlinnia personalom, [Personnel management], Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 18.01.2025 р.