

*Пушкаревська Ауріка Євгеніївна,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня;
науковий керівник – Полторак Анастасія Сергіївна,
д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОНТРАКТ ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Психологічний контракт є важливим елементом сучасної теорії управління персоналом, який спрямований на вирішення практичних завдань у сфері побудови взаємовідносин між роботодавцем і працівником. Цей концепт охоплює не лише формальні аспекти трудових відносин, але й неформальні очікування, емоційні зобов'язання та взаємні обіцянки, які впливають на продуктивність і мотивацію співробітників. Вивчення психологічного контракту дозволяє глибше розуміти соціально-психологічні процеси на робочому місці та управляти ними для досягнення кращих організаційних результатів. Аналіз теоретичних засад психологічного контракту є важливим етапом формування та розширення комплексу професійно зорієнтованих знань у сфері управління персоналом. Це визначає актуальність дослідження як важливого напрямку для подальшого розвитку науки.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних основ та практичних аспектів щодо психологічного контракту та його ролі в управлінні персоналом.

Неофіційні домовленості між працівником та роботодавцем, відомі як психологічний контракт, відіграють ключову роль у сучасному управлінні персоналом. Вони охоплюють очікування обох сторін щодо мотивації, зобов'язань та взаємної підтримки. Дослідження, проведені О. Хватовою [2, с. 13], свідчать про управління, як складної системи, яке пов'язане з багатьма змінними, включаючи психологічні. Воно насичене психологічним змістом, оскільки головним суб'єктом є людина зі своїми здібностями, інтелектом, мотивацією, особистісними та іншими характеристиками.

Полторак А [1, с. 135]. у своїй роботі показала, що є низка програм для персоналу, які спрямовані не тільки на виявлення проблем, а й на знаходження способів їх вирішення. Ці програми позитивно сприяють на розвиток відносин між керівниками та підлеглими та впливають на покращення робочого середовища та підвищення задоволеності персоналу.

Позитивна психологія сприяє підтримці рівноваги між реальними умовами праці та очікуваннями працівників, що формує стабільний психологічний контракт. Дослідження Л. Чернобая та Ю. Широна [4]. підкреслюють важливість систематизації соціально-психологічних методів управління, орієнтованих на життєвий цикл працівника, що сприяє адаптації організації до змін та попередженню конфліктів.

Психологічна готовність керівників є важливою умовою ефективного управління, особливо в таких секторах, як банківський. Бохонкова Ю. та Є. Савельєва [3]. зазначають, що здатність керівників формувати та

підтримувати надійні психологічні контракти допомагає зберігати баланс між формальними і неформальними аспектами роботи.

Тесленко Т [5]. наголошує на тому, що конфліктні ситуації через порушення психологічного контракту можуть бути ефективно вирішені за допомогою глибшого розуміння керівниками психологічних аспектів таких конфліктів. Це не лише відновлює баланс, але й покращує взаємодію в колективі.

Таким чином, психологічний контракт, його динамічність і здатність коригуватися відповідно до обставин є важливими факторами ефективного управління персоналом. Це дозволяє підтримувати мотивацію, знижувати плинність кадрів та уникати конфліктів. Водночас, керівники повинні постійно працювати над розвитком своїх психологічних навичок та здатністю адаптувати підходи до управління, щоб максимально ефективно реалізовувати очікування обох сторін.

Отже, обґрунтовано теоретичні основи та практичні аспекти щодо ролі психологічного контракту в управлінні персоналом. З'ясовано, що психологічний контракт є ключовим елементом, який впливає на мотивацію працівників, їхню задоволеність роботою та зниження плинності кадрів. Досліджено, що його порушення може призводити до конфліктів, зниження продуктивності та демотивації. Наголошено, що керівники повинні підтримувати постійну комунікацію та враховувати динамічний характер психологічного контракту, адаптуючи його до змін. Сформовані висновки сприятимуть ефективнішому управлінню персоналом, зміцненню довіри та стабільності в організації.

Список використаних джерел:

1. Полторак А.С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Modern economics*. 2023. № 38. С. 132-138. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2023_38_22 (дата звернення: 19.09.2024).

2. Хватова О. Психологія індивідуального стилю управління. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти*. 2024. № 1. С. 12-18. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdanopua_2024_1_4 (дата звернення: 19.09.2024).

3. Бохонкова Ю. О., Савельєва Є. О. Особливості психологічної готовності керівників банківських установ до управління персоналом. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 1. С. 26-36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2021_1_5 (дата звернення: 19.09.2024).

6. Чернобай Л.І., Широн Ю.О. Систематизація соціально-психологічних методів управління за життєвим циклом працівника. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2021. № 7(2). С. 18-29. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2021_7\(2\)__5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2021_7(2)__5) (дата звернення: 19.09.2024).

7. Тесленко Т.М. Психологічні особливості управління конфліктними ситуаціями у трудовому колективі. *Інтернаука*. 2021. № 5(1). С. 36-40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2021_5\(1\)__8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2021_5(1)__8) (дата звернення: 19.09.2024).