

боятися нововведень. Велику роль відіграє й різноманітність, адже небезпечно покладатися лише на один продукт чи ринок. Не менш важливим є безперервне навчання та розвиток працівників. Саме ці чинники формують адаптивний підхід, який дозволяє бізнесу залишатися конкурентним і долати кризи за будь-яких умов. На мій погляд, у майбутньому виживатимуть не найсильніші чи найрозумніші, а ті, хто вміє найшвидше пристосовуватися до нової реальності.

Список використаних джерел

1. *Адаптивність це* [Електронний ресурс] // Український психологічний ХАБ. 26 вересня 2024 р. Режим доступу до ресурсу: <https://share.google/rqGctcrMtQ7utT3h7>
2. *Розкриття бізнес-цінності через адаптивність у швидкозмінному світі* [Електронний ресурс] 2024. Режим доступу до ресурсу: <https://ciohub.org/post/2024/05/unlocking-business-value-through-adaptability/>
3. Брассі Дж., Де Смет А., Маор Д., Рабіпур С. Формування стійкої та адаптивної робочої сили для непередбачуваного майбутнього [Електронний ресурс] 6 груд. 2024. Режим доступу до ресурсу: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/developing-a-resilient-adaptable-workforce-for-an-uncertain-future>

*Науковий керівник: Поточилова І.С.,
асистент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Ситник Катерина,
ЗВО спеціальності 051 «Економіка»
Миколаївський національний аграрний університет**

Психологічний клімат у трудовому колективі є однією з ключових тем у сучасній управлінській та соціально-психологічній науці. Клімат – це невидима,

тонка, делікатна, психологічна сторона взаємовідносин між людьми [2]. Сприятливий психологічний клімат визнається не просто бажаною, а критично важливою умовою для високої продуктивності, стабільності та успіху будь-якої організації. Нині зазначена проблема зберігає високу актуальність і демонструє значний дослідницький потенціал у зв'язку зі зростанням вимог до рівня психологічної залученості персоналу в діяльність підприємства [3].

Сприятливий психологічний клімат у колективі — це невід'ємна складова успішної роботи будь-якої організації. Створення сприятливої атмосфери вимагає уваги та зусиль, але в результаті приносить значні вигоди як співробітникам, так і компанії загалом. Хороший клімат сприяє зростанню продуктивності, підвищенню задоволення результатом роботи та зниженню рівня стресу, що веде до успіху організації [1]. До сприятливого психологічного клімату входять дві складові.

Соціальний клімат - визначається тим, наскільки у колективі усвідомлені цілі і завдання суспільства, наскільки гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян [2].

Моральний клімат - це моральні цінності у трудовому колективі.

Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів та схильностей. Формування сприятливого психологічного клімату колективу є запорукою зростання ефективності праці [2] .

Психологічний клімат колективу — один із ключових чинників, що визначає ефективність роботи підприємства. Він безпосередньо впливає на мотивацію співробітників, їх продуктивність, взаємини у колективі та, як наслідок, на загальний успіх та прибутковість підприємства. Щоб активно керувати цим важливим аспектом, необхідно розуміти: як позитивний так, і негативний клімат позначаються на роботі компанії [1]. Він чинить значний вплив на рівень робочої активності й ініціативність працівників, який може мати стимулюючий характер [3].

Враховуючи вищезазначені аргументи, сприятливий психологічний клімат характеризується довірою, відкритістю, дружньою взаємодією між колегами та взаємною підтримкою у колективі. Він сприяє створенню середовища, в якому співробітники почуваються комфортно та впевнено. Найвищу оцінку працівники дали факторам врахування їхньої думки керівництвом і умовам праці, тоді як найнижчу – перспективам професійного розвитку [5]. Створення позитивного психологічного клімату в колективі — це запорука успіху будь-якої компанії. Інвестуючи в розвиток добрих відносин у колективі, компанія закладає фундамент для довгострокового успіху, підвищуючи свою конкурентоспроможність та залучаючи талановитих фахівців [1]. Психологічний клімат в трудовому колективі — загальна атмосфера, настрій та взаємодія у трудовому колективі чи навчальній групі. Від цього залежить ефективність праці та мотивація до виконання поставлених завдань.

На зараз, в умовах повномасштабної війни, постійного стресу та невизначеності, психологічний клімат набуває особливого, критично важливого значення. Сприятливий клімат у класі чи групі створює атмосферу, де кожен відчуває себе цінним та захищеним. Наприклад, університет — це «острів стабільності»: позитивний клімат допомагає повернутися до відчуття норми та відновити соціальні зв'язки, розірвані війною. Клімат як інструмент психологічної підтримки: часто підтримка однолітків і розуміння з боку викладача є першою ланкою психологічної допомоги, яку отримує людина.

Таким чином, сприятливий психологічний клімат є ключовим нематеріальним активом, що забезпечує здорові соціально-трудові відносини, високу продуктивність та загальну ефективність організації. Саме психологічний комфорт у колективі допомагає працювати та досягати успіхів.

Список використаних джерел:

1. Психологічний клімат: як створити здорову атмосферу в трудовому колективі?

<https://studfile.net/previewhttps://online.novaposhta.education/blog/psihologichnij-klimat-yak-stvoriti-zdorovu-atmosferu-v-trudovomu-kolektivi>

2. Професійний коледж індустрії краси і технологій м. Житомира
<https://zhpllp.licey.org.ua/news/12-15-57-13-06-2020/>
3. <file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/11.pdf>
4. https://eco-science.net/wp-content/uploads/2025/03/3.25._topic_%D0%9Eleksandr-Cherep-Valentyna-%D0%9Delman-Olha-Rekhlytska-317-323.pdf

*Науковий керівник – Табацкова Г.В.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

ЕКОНОМІКА ДІЯЛЬНОСТІ ІТ-КОМПАНІЙ У ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД (НА ПРИКЛАДІ ЕРАМ SYSTEMS)

**Сметана А. В.,
ЗВО групи МЕН м 1\1,
Миколаївський національний аграрний університет**

Сучасна економіка перебуває у стані постійних трансформацій, зумовлених глобальними кризами, цифровізацією та інтеграційними процесами. Післякризовий період характеризується підвищеним рівнем невизначеності, що вимагає переосмислення стратегій розвитку бізнесу, оптимізації використання ресурсів і впровадження інноваційних моделей управління. Особливої уваги потребує адаптація ІТ-компаній, які, попри кризові впливи, залишаються одним із найдинамічніших секторів світової економіки. Їх здатність швидко пристосовуватись до змін середовища робить ІТ-сферу важливим індикатором ефективності сучасних економічних моделей.

Діяльність ЕРАМ Systems базується на створенні нематеріальних продуктів - програмного забезпечення, цифрових сервісів і консультаційних рішень. Основним виробничим ресурсом виступає людський капітал, а ключовими чинниками ефективності є знання, досвід, технологічні інновації та