

# СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ БІБЛІОТЕКИ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

**Ірина Сергієнко,**  
*директор бібліотеки  
Харківського національного  
економічного університету  
імені Семена Кузнеця*



Починайте кожен день із позитивних  
думок та вдячного серця.  
*Рой Т. Беннет*

Традиційно бібліотеки були і є осередками науки, освіти та культури. Вони інтегрують сучасні технології, розвивають електронні ресурси, забезпечують доступ до цифрових баз даних і навчають користувачів цифрової грамотності. Бібліотеки є соціальним простором, де формується унікальна атмосфера взаємодії. В умовах сучасних викликів – війни, цифровізації, освітніх змін – вони відіграють важливу роль у підтримці психічного здоров'я, доступу до знань і соціальної стабільності.

На роботу бібліотек впливає багато факторів, зокрема достатнє фінансування та сучасне обладнання. Проте ефективність їхнього функціонування значною мірою залежить від внутрішньої атмосфери в колективі – соціально-психологічного клімату. Він позначається на «соціальному обличчі» спільноти, її виробничому потенціалі, згуртованості, а також є важливим чинником стабільності, розвитку й інноваційної здатності будь-якої організації. Для формування соціально-психологічного клімату в колективі важливі такі фактори, як задоволеність змістом праці, умови праці, згуртованість, характер взаємодії між членами колективу, стиль керівництва [3].

У червні 2025 р. в бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за ініціативою її директора було проведено анонімне опитування в межах підготовки до заняття з підвищення кваліфікації працівників «Психологічний клімат в бібліотеці: дбаємо про ментальне здоров'я під час війни» з метою вивчення соціально-психологічного клімату колективу для його подальшої оптимізації. Анкета з 27-ма запитаннями охоплювала аспекти задоволеності працею, міжособистісної взаємодії, емоційного комфорту, професійного розвитку та

ставлення до керівництва. В опитуванні взяло участь 18 працівників бібліотеки.

Респондентам насамперед було запропоновано відповісти на запитання «Чи задоволені ви змістом своєї праці?». Аналіз відповідей засвідчив, що майже всі бібліотекарі відчувають задоволення від своєї роботи. Цілком задоволені – 72,2%, зокрема від спілкування з користувачами – 38,9%, з колегами – 50%. Працівники усвідомлюють корисність суспільної інформаційної праці (88,9%), їм подобається можливість надавати користувачам необхідну актуальну інформацію. Вісім співробітників бібліотеки зазначили, що вони реалізують власний творчий потенціал. Двоє респондентів вважають недостатній престиж професії бібліотекаря перешкодою до отримання задоволення від своєї роботи, п'ятьох не задовольняє заробітна плата, один респондент не задоволений взаєминами з завідувачем відділу бібліотеки. Але ніхто з тих, хто взяв участь в опитуванні, не має труднощів у спілкуванні з користувачами; у них склалися хороші взаємини з колегами; напрям діяльності відділу, де вони працюють, їм до вподоби. Ці дані свідчать про високий рівень професійної мотивації та позитивне сприйняття змісту роботи більшістю опитаних.

Умови праці відіграють важливу роль у формуванні психологічного клімату в колективі. Переважна більшість респондентів (66,7%) повністю задоволена ними, ще 33,3% – частково. Серед проблем, які виявило опитування: витрати часу на дорогу (одна відповідь), невідповідність обладнання вимогам (одна відповідь). 100% опитаних загалом задоволені умовами праці, що свідчить про прийнятний рівень матеріального забезпечення. І дійсно, в бібліотеці створено комфортні умови: у кожного відділу є окреме приміщення, всі працівники мають автоматизовані робочі місця та зручні меблі, у закладі є кімната для харчування, холодильник і мікрохвильова піч.

Сфера міжособистісних стосунків впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. Від них залежить настрій працівників, успіх виконання спільних завдань, які постають у процесі діяльності бібліотеки.

Згідно з опитуванням, повністю задоволені стосунками з колегами десять респондентів; «скоріше так, ніж ні», – вісім. На думку членів колективу, цьому сприяють такі фактори: взаємна повага, гуманне ставлення до кожного. «Колеги допомагають одне одному у творчому зростанні» – десять відповідей. Більшість респондентів зазначила наявність довіри, взаємоповаги та готовності до співпраці.

«Ефективність взаємодії працівників у процесі виробничої діяльності залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в колективі не тільки продуктивно впливає на

результати професійної діяльності, але і перебудовує людину, впливає на її потенційні можливості та формує нові» [6].

Дуже важливим фактором соціально-психологічного клімату є рівень управління в бібліотеці та спілкування в колективі.

На запитання «Чи задоволені ви ставленням до себе директора бібліотеки?» майже всі працівники – 94,4% – відповіли позитивно. Тактовність, об'єктивність, методична допомога — найцінніші риси керівника, це формує довіру, повагу та свідчить про ефективний стиль керівництва й загалом позитивне його сприйняття колективом.

92,8% респондентів задоволені ставленням до них завідувача відділу. Факторами, що сприяють цьому, 50% опитаних назвали об'єктивність і тактовність, ще 50% – компетентність. Це основні чинники позитивного сприйняття керівника підрозділу та свідчить про ефективну роботу середньої управлінської ланки. Водночас один респондент не задоволений ставленням до нього директора бібліотеки, ще один вказав на некомпетентність завідувача відділу, що є сигналом до необхідності індивідуальної роботи з персоналом.

Емоційний комфорт у бібліотечному колективі – основа здорової атмосфери, продуктивної роботи та якісного обслуговування користувачів. Його забезпечення потребує уваги до соціально-психологічного клімату, взаємоповаги та підтримки, позитивних міжособистісних стосунків.

На запитання «Чи комфортно вам працювати в бібліотеці, з емоційної точки зору?» відповіді були такими: 83,3% – «так», 11,1% – «іноді», 5,6% – «ні».

Результати опитування засвідчили загальний позитивний психологічний клімат у колективі. Респонденти відчувають емоційну безпеку та підтримку, хоча один із опитаних працівників може потребувати індивідуальної уваги.

Дуже цікавими виявилися дані про те, як члени колективу бібліотеки оцінюють власну діяльність. На запитання «Чи сприяєте ви позитивному клімату?» 50% (дев'ять респондентів) відповіли, що своєю діяльністю та поведінкою сприяють встановленню здорового соціально-психологічного клімату в колективі. Інші 50% – скоріше «так», ніж «ні». Отже, 100% респондентів вважають, що сприяють позитивному клімату. Це вказує на високий рівень самосвідомості та відповідальності. Члени колективу виявляють згуртованість, усвідомлюють спільну мету своєї діяльності. На думку опитаних, такі риси характеру особистості й ознаки діяльності, як доброзичливість, ввічливість, дисциплінованість, творчий підхід до праці, участь у громадській роботі, скромність, сприяють позитивному настрою в колективі. Один респондент визнав, що не любить зауважень і не бере участі

в громадській роботі. Це питання, яке також потребує індивідуального підходу.

На запитання «Чи маєте ви можливість для професійного зростання?» 55,6% відповіли «так», 33,3% – «обмежено», 11,1% – «ні». Переважна більшість (майже 90%) хоча б частково бачить перспективи зростання, і це надійний фундамент для подальшого вдосконалення системи професійного розвитку. Третина респондентів відчуває певні професійні обмеження, тому в бібліотеці варто переглянути політику доступу до навчання, підвищення кваліфікації. Невелика частка (11,1%) – це потенційна зона ризику. Необхідно розробити індивідуальні плани розвитку для тих, хто не бачить перспектив: це може змінити їхнє сприйняття.

Загальний психологічний клімат у бібліотеці позитивний, більшість працівників відчувають емоційну безпеку. Ключові риси, що формують позитивну атмосферу, – доброзичливість, дисциплінованість, творчість.

Опитування містило запитання про конфлікти в бібліотечному колективі. Згідно з відповідями, вони трапляються, але нечасто. Основна причина – психологічна несумісність, а не управлінські помилки. Більшість працівників не вважає конфлікти серйозною загрозою для якості роботи. Важливо підтримувати згуртованість, дисципліну та відкритий діалог.

Висловлення своїх думок – один із важливих факторів психологічного клімату в колективі. Як показало опитування, міжособистісні стосунки серед працівників засновані на взаємній довірі, відкритості, чесності та порядності. Члени колективу здатні встановлювати і підтримувати хороші взаємини між собою, а також із новими колегами.

Опитування засвідчило значний рівень невизначеності та пасивної реакції на ігнорування, що є сигналом до необхідності покращення внутрішньої комунікації та психологічної безпеки. Для цього заплановано впровадити регулярні канали зворотного зв'язку (анонімні опитування, скриньки ідей, відкриті зустрічі); підвищувати прозорість прийняття рішень – пояснювати, чому певні пропозиції приймаються або відхиляються; підтримувати позитивне ставлення до пропозицій працівників.

І, нарешті, запитання, відповіді на які свідчать про здоровий психологічний клімат у колективі. Узагальнені висновки за результатами опитування щодо бажання змінити місце роботи як індикатора психологічного клімату, такі: 77,8% працівників однозначно заявили, що не хочуть змінювати роботу, ще 11,1% – «скоріше не хочуть». Отже, можна говорити про стабільність, лояльність і позитивне ставлення до умов праці. Жоден респондент не відповів «так, хочу перейти й шукаю іншу роботу», і лише 11,1% вагалися з відповіддю. Це свідчить про відсутність активного пошуку альтернативної роботи і загальну задоволеність. Серед тих, хто

розглядає зміну роботи, 66,7% бажають залишитися в межах бібліотечної системи, що демонструє прихильність до професійної сфери. Трое респондентів, які розглядають можливість зміни роботи, назвали незадоволеність рівнем заробітної плати як головну причину. Це чіткий сигнал про потребу в удосконаленні системи оплати праці. Лише один працівник згадав умови праці та стосунки з керівництвом як додаткові негативні фактори. Водночас жоден не вказав на проблеми зі спеціальністю, колегами, творчим розвитком чи кар'єрним зростанням: це свідчить про загалом здорову атмосферу в колективі. Більшість не планує змінювати роботу, а серед тих, хто розглядає таку можливість, основною причиною є низька заробітна плата.

Згідно з результатами дослідження, в бібліотечному колективі сформувався позитивний соціально-психологічний клімат. Працівники демонструють високу мотивацію, згуртованість, готовність до співпраці та підтримки. Більшість із них відчують емоційну безпеку.

Водночас виявлено певні проблемні аспекти – незадоволеність заробітною платою, потребу в покращенні матеріально-технічної бази й окремі випадки напруженості в спілкуванні з керівництвом. Проте рівень задоволеності працівників бібліотеки своєю професійною діяльністю високий. Деякі критичні відповіді потребують індивідуального підходу, але не впливають на загальні результати дослідження.

Щоб оптимізувати соціально-психологічний клімат у колективі, керівництво бібліотеки запланувало відповідні заходи. Наприклад, для уникнення конфліктів – регулярні командні зустрічі просто неба з метою обговорення робочих питань, тренінги з емоційного інтелекту. Також плануються заходи для надання психологічної допомоги (зокрема періодичні зустрічі з психологом-консультантом, анонімні опитування для виявлення напруження або незадоволення в колективі).

Для згуртовання колективу будуть організовані неформальні події – спільні святкування, тимблдинги. До участі в забезпеченні роботи соціальних мереж будуть залучені майже всі члени колективу [5]. Особливу увагу варто приділяти наставництву між працівниками, відзначати досягнення та вклад кожного – навіть невеликі успіхи.

Оптимізація соціально-психологічного клімату сприятиме не лише покращенню добробуту працівників бібліотеки, а й підвищенню якості бібліотечних послуг. Керівництво, яке інвестує в емоційний комфорт персоналу, отримує згуртований колектив, високу якість обслуговування користувачів та стабільність у роботі.

## Список використаних джерел

1. Кожушко-Лозинська І. І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату / І. І. Кожушко-Лозинська // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2020. – № 1. – С. 120–126. – Режим доступу: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1206/1/13kliivnz.pdf>. – Назва з екрана.
2. Методика 1. Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації / Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е. А. Дидоренка. – Режим доступу: <https://studfile.net/preview/5287906>. – Назва з екрана.
3. Петрухно О. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність функціонування бібліотечного колективу / О. Петрухно // Наукові праці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – 2015. – С. 165–166. – Режим доступу: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7375/1/Petruhno\\_165\\_166.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7375/1/Petruhno_165_166.pdf). – Назва з екрана.
4. Ткачук Т. Л. Методика викладання психології: навч.-метод. посібник / Т. Л. Ткачук. – Київ : ДП «Вид. дім “Персонал”», 2017. – Режим доступу: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi74/0054608.pdf>. – Назва з екрана.
5. Тимченко Г. Використання можливостей цифровізації в бібліотеці ХНЕУ ім. С. Кузнеця / Ганна Тимченко // Бібліотеки університетів під час війни: нові моделі та засоби роботи : зб. тез за матеріалами Міжунів. круглого столу, 8 трав. 2025 р. / М-во освіти і науки України, Департамент науки і освіти Харків. обл. військ. адмін., Наук. б-ка Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого, Каф. документознавства та укр. мови Нац. аерокосміч. ун-ту «ХАІ». – Харків : Право, 2025. – С. 44–46. – Режим доступу: [http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/25502/1/Kruhlyi\\_stil\\_tezy\\_08.05\\_Final.pdf#page=44](http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/25502/1/Kruhlyi_stil_tezy_08.05_Final.pdf#page=44). – Назва з екрана.
6. Фігель О. Соціально-психологічний клімат у науковій бібліотеці / Олена Фігель // Вісник наукової бібліотеки Львівського національного університету імені Івана Франка. – 2023. – Вип. 10. – С. 91–97. – Режим доступу: [https://www.lnlibrary.lviv.ua/wp-content/uploads/2023/02/Visnyk10\\_91-97.pdf](https://www.lnlibrary.lviv.ua/wp-content/uploads/2023/02/Visnyk10_91-97.pdf). – Назва з екрана.
7. The power of positive thinking / by Norman Vincent Peale. – London, 1996. – 261 p. – Access mode : <http://dickyricky.com/books/recovery/The%20Power%20of%20Positive%20Thinking%20-%20Norman%20Vincent%20Peale.pdf>. – Назва з екрана.