

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом та економіки праці

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505**

за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: **«Шляхи покращення соціально-психологічного клімату на
ПАТ «Одескабель»**

Виконавець:

студентка факультету міжнародної
економіки
Бесп'ята Зоя Ігорівна

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор
Никифоренко Валерій Григорович

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми визначається зростанням вимог до рівня психологічної включеності індивіда в трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей в зв'язку з ростом їх особистісних домагань.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні шляхів оптимізації соціально-психологічного клімату на ПАТ «Одескабель».

Завдання дослідження:

- описати теоретичні аспекти формування соціально-психологічного клімату і його вплив на діяльність організації;
- дослідити особливості формування соціально-психологічного клімату на ПАТ «Одескабель»;
- проаналізувати аспекти психологічної взаємодії між співробітниками організації;
- запропонувати рекомендації щодо поліпшення сформованого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства;
- обґрунтувати ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження виступає соціально-психологічний клімат в системі управління персоналом організації.

Предметом дослідження є соціально-психологічний клімат, його аналіз, діагностика, методи і заходи покращення на підприємстві.

Методи дослідження: методи статистичного та економічного аналізу, методи соціологічних досліджень (анкетування, бесіда, інтерв'ю, опитування).

Інформаційну базу дослідження склали підручники, наукові публікації з питань формування соціально-психологічного клімату в колективі, дані офіційних статистичних спостережень підприємства ПАТ «Одескабель», матеріали науково-практичних конференцій, власні спостереження.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (29 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 87 сторінки. Основний зміст викладено на 75 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 10 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні основи формування і управління соціально-психологічним кліматом»** розглянуто різні підходи визначення поняття «соціально-психологічний клімат», визначено роль в життєдіяльності організації, описано ознаки сприятливого клімату та фактори його формування.

У другому розділі **«Аналіз соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі ПАТ «Одескабель»** проаналізовано особливості формування соціально-психологічного клімату та аспекти психологічної взаємодії між співробітниками організації.

У третьому розділі **«Шляхи покращення соціально-психологічного клімату»** запропоновано рекомендації щодо поліпшення сформованого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства і розрахований економічний ефект заходів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Результати анкетування вказали на наявні проблеми в колективі. Незадоволеність організацією праці, невисока заробітна плата і неналежні умови праці, періодичні конфлікти та низький рівень комунікаційних каналів між керівництвом та співробітниками, – формують несприятливий клімат. Тому, без втручання керівництва, невдоволення серед підлеглих буде лише наростати.
2. Поліпшення соціально-психологічного клімату має відбуватися комплексно. Крім цього, варто пам'ятати, що для закріплення результату та з метою вчасного коригування ситуації, необхідно розмовляти зі співробітниками, періодично проводити анкетування задоволеності працею та атмосфери в колективі, а також брати до уваги зауваження та пропозиції колег.
3. Тімбілдінг є не просто методом згуртування колективу, а виконує дуже важливу навчальну функцію, а саме навчання роботі в команді. До того ж даний метод дозволяє дати розуміння співробітникам про важливість роботи всіх та усвідомлення, що покладатись тільки на себе не є ефективним, на відміну від роботи в команді.