

**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 051 Економіка

(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

(назва освітньої програми)

на тему: «Шляхи поліпшення соціально-психологічного клімату в організації (на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»)»

Виконавець:

студентка 43 гр. ФЕУП
Данькова Тетяна Дмитрівна

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
Сорока Олександра Володимирівна

Одеса 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Кожна людина постійно перебуває в соціальному оточенні, спілкується та взаємодіє з іншими людьми. Це стосується і побуту, і робочих буднів. Але на роботі людина проводить достатньо велику кількість часу разом із своїми колегами, тому дуже важливо, щоб там панувала приємна, доброзичлива атмосфера і сприятливий соціально-психологічний клімат. Це створює можливість почувати себе морально здоровим, відчувати комфорт, безпеку, а також гарантує бажання якісно виконувати свою роботу.

Актуальність теми дослідження зумовлюється тим, що, на жаль, далеко не всі сучасні організації приділяють належну увагу дослідженню та покращенню соціально-психологічного клімату в колективі, а це прямо впливає на результати діяльності. Тим паче, нинішні події, які відбуваються зараз в Україні суттєво впливають на моральний і психологічний стан людей, а їх активне обговорення може спричинити виникнення нових конфліктних ситуацій між працівниками.

Метою роботи є дослідження особливостей соціально-психологічного клімату в колективі та розробка практичних рекомендацій щодо його оптимізації.

Для того, щоб досягти поставленої мети були поставлені та вирішені такі завдання:

- розкрити теоретичні аспекти соціально-психологічного клімату колективу, дослідити сутність поняття;
- визначити фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат організації;
- надати характеристику діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- проаналізувати основні показники діяльності та стан соціально-психологічного клімату досліджуваного підприємства;
- розробити та обґрунтувати рекомендації щодо подолання соціальної напруженості й оптимізації клімату в колективі ТОВ «Телекарт-Прилад».

Проблемі дослідження та покращення соціально-психологічного клімату приділяється багато уваги в наукових працях вітчизняних та іноземних фахівців. Серед них можна відзначити таких: С. Савчин, Б. Паригін, Г. Андреева, А. Свинецький, Н. Базалійська, А. Романов, О. Щукіна, В. Воднік, Р. Луцик, В. Шепель, Н. Мансуров, П. Гук, В. Вертель, О. Жданов тощо.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічний клімат ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предметом дослідження є теоретичні положення, методичні та практичні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі організації.

Методи дослідження: системний, логічний підхід, наукове узагальнення, аналіз та синтез, соціологічне анкетне опитування - для вивчення стану соціально-

психологічного мікроклімату колективу в досліджуваній організації, табличний та графічний методи, формування діаграм – для наочного подання результатів теоретичних і практичних досліджень, метод порівняння та аналізу – для визначення динаміки основних показників діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» за 2019-2021 роки.

Інформаційною базою дослідження є планова та звітна документація ТОВ «Телекарт-Прилад», дані вибіркового опитування працівників підприємства, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, тематичні збірники і довідники, нормативно-довідкова інформація.

Практичне значення отриманих результатів. Запропоновані в кваліфікаційній роботі практичні, теоретичні та методичні рекомендації створюють успішне підґрунтя для забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі ТОВ «Телекарт-Прилад», що дозволить покращити результати діяльності підприємства.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 80 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 10 таблиць, 31 рисунок, 2 додатки. Бібліографічний список нараховує 51 літературне джерело, що викладені на 5 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні аспекти дослідження соціально-психологічного клімату» розглянуто теоретичні основи соціально-психологічного клімату в організації та фактори, які на нього впливають. Визначено такі поняття, як «соціально-психологічний клімат», «конфлікт», «трудовий колектив».

У другому розділі «Дослідження конкурентоспроможності персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» надано характеристику господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» та аналіз основних техніко - економічних показників досліджуваного підприємства. Досліджено склад і структуру персоналу організації, проаналізовано стан соціально-психологічного клімату за допомогою анкетування серед працівників даного підприємства.

У третьому розділі «Шляхи поліпшення соціально-психологічного клімату на ТОВ «Телекарт-Прилад» відповідно до виявлених проблем були розроблені та запропоновані заходи оптимізації соціально-психологічного клімату на підприємстві: покращення матеріальної та нематеріальної мотивації працівників, залучення спеціалістів для проведення тренінгів і консультативної роботи, створення зони відпочинку, організація спільного дозвілля та зібрань.

ВИСНОВКИ

Нині можна спостерігати зростаючу роль праці, а також ступінь залучення працівників до всіх процесів на виробництві. При цьому зростає і їхнє психологічне навантаження. У зв'язку з чим особливої актуальності набуває питання створення сприятливих умов, стійкого соціально-психологічного клімату як запоруки психологічного комфорту трудового колективу підприємства, а отже, і його продуктивності праці.

Соціально-психологічний клімат визначає загальний психічний настрій колективу, його правила і норми поведінки, сукупні цінності, пріоритети, відносини, що склалися між членами колективу, а також позначається на показниках ефективності діяльності організації.

Визначити сприятливий соціально-психологічний клімат можна за такими ознаками, як взаємодопомога і підтримка в колективі, довіра, оптимізм, відкритість колег одне до одного, добрі та теплі взаємини, відчуття захищеності, безпеки та комфорту, дружні відносини, міжособистісні симпатії, налагоджені комунікації, відкритість, лояльність з боку керівництва у вирішенні питань працівників, можливості для кожного працівника вільно висловлювати власну думку, творчо мислити, ініціювати ідеї, креативно підходити до вирішення різноманітних завдань, активно займатись саморозвитком у професійному й інтелектуальному напрямках, робити особистий внесок у розвиток колективу, організації і т. д.

На стан соціально-психологічного клімату в колективі впливає багато факторів, серед яких кооперативний характер взаємодії між працівниками, частота їхньої спільної діяльності, успішність виконання групових завдань, статусно-рольові та поведінкові характеристики членів групи, стиль керівництва, характер трудових операцій, ступінь взаємовідносин робітників, рівень оперативно-господарської самостійності колективу, санітарно-гігієнічні умови праці, раціональна організація трудового процесу, особливості діяльності вищих органів управління тощо.

Також дуже важливу роль відіграють конфлікти, адже вони характерні майже для всіх організацій, що функціонують, і можуть мати як позитивний, так і негативний вплив.

Внаслідок конфліктів видно «справжнє обличчя» кожного працівника чи групи соціального типу. Стратегічно перемагає тільки та організація, в якій конфліктні ситуації вирішуються на спокійному та професійному рівні.

Пропонується чимало практичних рекомендацій і щодо попередження конфлікту, і стосовно його профілактики чи послаблення. При цьому вибір способів і методів подолання конфліктів залежить як від об'єктивної ситуації, психічного стану опонентів, так і від спрямованості конфлікту, тобто чи

сприятиме він глибшому розумінню проблеми, а отже й розвитку елементів кооперативної взаємодії всередині конфлікту, чи, навпаки, призведе до розхитування й неузгодженості взаємодії.

Головним завданням для керівників будь-якого рівня є зосередження на підвищенні власної майстерності, вихованні в собі відповідних якостей, набутті досвіду успішного ведення управлінської діяльності та вирішення конфліктних ситуацій, що є запорукою високої ефективності виробництва та конкурентоспроможності організації в цілому.

Досліджуване підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад», засноване у 1995 році, займається виробництвом приладів обліку електроенергії та телекомунікаційного обладнання. Основними сферами його діяльності є виробництво продукції для силових структур і виробництво продукції енергетичного сектора.

Вже багато років поспіль «Телекарт-Прилад» виробляє продукцію військового призначення в інтересах Міністерства оборони та Генштабу Збройних сил України. Спочатку підприємство спеціалізувалося на виробництві таксофонів і таксофонних карт, однак з появою мобільних телефонів перекваліфікувалося у виробника телекомунікаційного обладнання для військових.

Під час аналізу основних техніко-економічних показників підприємства було виявлено, що в 2021 р. порівняно з попереднім роком зменшився валовий і чистий прибуток, а також середньооблікова чисельність працівників. Але збільшилася річна та середньомісячна заробітна плата і продуктивність праці працівників.

Для забезпечення підприємства трудовими ресурсами необхідної кількості та якості згідно з цілями підприємства і стратегією його розвитку, на ТОВ «Телекарт-Прилад» було створено Службу персоналу, яка підпорядковується Генеральному директору підприємства і у своїй роботі керується його наказами та відповідним чинним законодавством.

З метою аналізу соціально-психологічного клімату ТОВ «Телекарт-Прилад» було проведено соціологічне дослідження, під час якого працівникам підприємства треба було відповісти на питання анкети. За результатами опитування було виявлено, що на підприємстві час від часу виникають конфлікти, переважно між керівництвом та підлеглими, а причиною конфлікту в колективі найчастіше стає заробітна плата, умови праці та особисті причини.

Персоналу не вистачає взаємопідтримки, взаєморозуміння, командного духу та взаємоповаги один до одного. У колективі існує значна проблема комунікацій між співробітниками, яку слід покращити. Тому необхідно поліпшення соціально-психологічного клімату на ТОВ «Телекарт-Прилад» та прийняття відповідних рішень з боку керівництва.

Для покращення ситуації на ТОВ Телекарт-Прилад» було запропоновано ряд заходів, в тому числі:

- підвищення матеріального стимулювання, запровадження премій працівникам за досягнення в роботі;
- залучення спеціалістів для проведення соціально-психологічних тренінгів для працівників, які спрямовані на зближення, покращення командного духу, комунікацій між членами колективу;
- проведення консультативної роботи з метою оптимізації соціально-психологічного клімату;
- залучення персоналу до процесу командоутворення (тімблдінг);
- проведення профілактичної роботи спеціалістів з кожним працівником для виявлення потенційних загроз погіршення стану соціально-психологічного клімату ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- організація спільного дозвілля, корпоративних заходів, подорожей, походів у кіно, кафе, боулінгу, спортивних ігор тощо;
- підвищення нематеріального стимулювання (привітання із святами, підвищення по кар'єрній драбині, покращення умов праці, надання можливості зміни графіку роботи, вручення грамот і тд.);
- організація на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад» кімнати відпочинку, де працівники зможуть перепочити, зняти втому та стрес, підняти рівень працездатності й адаптованості;
- організація регулярних зібрань, на яких відбуватиметься колективне обговорення важливих питань та спільне прийняття рішень.

Застосування вказаних заходів, а також запозичення зарубіжного досвіду щодо покращення соціально-психологічного клімату допомагає виявити загальні цінності та інтереси колективу, сприяє зближенню і згуртованості, покращує відносини та має позитивний вплив на активність працівників і стан соціально-психологічного клімату загалом.