

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

Кафедра «Управління персоналом і економіки праці»

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування «Управління
персоналом сучасної організації»

на тему: «Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його
поліпшення» (на прикладі ТОВ «Копійка-Центр»)

Виконавець:

Студентка ЦЗФН 6 групи

Кулик Катерина Олексіївна _____

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Сорока Олександра

Володимирівна _____

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу підприємства та його психологічних резервів, здібних до більш повної реалізації, що у свою чергу, пов'язано з удосконаленням як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату колективу залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в загалом.

Міжособистісна взаємодія породжує важливий феномен – соціально-психологічний клімат колективу. І саме від того, які взаємовідносини між колегами залежить дуже багато речей – настроїв, працездатність, кінцевий результат та навіть здоров'я. Тому управлінцям необхідно створити такі умови для процвітання своєї компанії, щоб працівники відчували себе невід'ємною частиною чогось важливого, однією «командою». Показником того, що колектив – це «команда», є позитивний соціально-психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, при якому кожен із учасників працює ефективно, із задоволенням, у гарному настрої, дружній атмосфері та має можливість самореалізуватись.

Удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі – це завдання, направлене на розгортання соціального та психологічного потенціалу суспільства та особистості, створення найбільш повноцінного способу життя людей. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу одна із найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці та якості своєї продукції.

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі – один з показників його зрілості, результат великої і кропіткої праці керівництва. Все це підкреслює актуальність теми та необхідність її ґрунтовного дослідження.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Серед них Н. В. Анікеєва, Л. В. Балабанова, Н. П. Базалійська, Т. В. Дуткевич, Л. М. Карамушка, Б. Д. Паригін, К. К. Платонов, А. А. Реан, С. В. Харівська, А. В. Холодницька, Г. В. Щокін та інші.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розкриття особливостей соціально-психологічного клімату в колективі та розробка рекомендацій щодо поліпшення його стану.

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- 1) дослідити поняття соціально-психологічного клімату;
- 2) розглянути методи діагностики соціально-психологічного клімату в колективі;
- 3) оцінити діяльність ТОВ «Копійка-Центр»;
- 4) проаналізувати основні показники діяльності організації;
- 5) дослідити існуючий стан соціально-психологічного клімату колективу підприємства;
- 6) розробити заходи для поліпшення стану соціально-психологічного клімату в

ТОВ «Копійка-Центр».

Об'єктом дослідження є теоретичні, методологічні і практичні аспекти соціально-психологічного клімату в ТОВ «Копійка-Центр».

Предметом дослідження є процес формування соціально-психологічного клімату та його поліпшення.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів. Для збору інформації та її опрацювання використовувались методи спостереження, аналізу, інтерв'ю, анкетування; графічно-аналітичний метод - для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційною базою дослідження стали матеріали статистичної звітності, ресурси мережі Internet, внутрішні документи ТОВ «Копійка-Центр», матеріали, отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів магістерської роботи полягає в тому, що впровадження запропонованих заходів для поліпшення стану соціально-психологічного клімату в ТОВ «Копійка-Центр» допоможе знизити плинність кадрів, підвищити згуртованість персоналу, зменшити конфліктність у колективі, підвищити прибутковість компанії та досягнути стабільної діяльності організації.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (49 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 83 сторінки. Основний зміст викладено на 74 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 27 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні засади формування соціально-психологічного клімату в колективі»** вивчено загальне поняття мікроклімату в колективі. Розглянуто трактування даного поняття різними вченими та представлено основні види соціально-психологічного клімату в колективі.

Розглянуто методи діагностики мікроклімату в колективі та виявлено необхідність в їх регулярному застосуванні. Представлено етапи діагностики стану соціально-психологічного клімату. Детально розглянуто одну з найпопулярніших методик – «Соціометричний тест» Дж.Морено.

Досліджено чинники впливу на мікроклімат у колективі. Представлено регулятори формування соціально-психологічного клімату: фактори макросередовища та мікросередовища. Проаналізовано вплив взаємовідносин керівника з підлеглими на мікроклімат у колективі.

У другому розділі **«Аналіз соціально-психологічного клімату в ТОВ «Копійка-Центр»»** проаналізовано основні показники діяльності компанії. У розділі проаналізовано організаційну структуру організації, детально досліджено склад та структуру персоналу. Проведено класифікацію працівників за статтю, віком та рівнем освіти. Розглянуто підготовку та перепідготовку кадрів у компанії. Детально досліджено динаміку руху кадрів.

Здійснено аналіз існуючого стану соціально-психологічного клімату в організації, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі «*Шляхи поліпшення соціально-психологічного клімату в ТОВ «Копійка-Центр»*» виявлено проблеми існуючого стану мікроклімату в колективі та запропоновано шляхи їх вирішення. Розраховано економічну та соціальну ефективність найбільш вагомих із запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Соціально-психологічний клімат – це результат взаємин між співробітниками, який може як позитивно, так і негативно впливати на працівників та організацію в цілому.

2. Важливо регулярно проводити діагностику та відстежувати динаміку, виявляти властивості, що скріплюють колектив або руйнують його.

3. Особливе значення у формуванні соціально-психологічного клімату відіграють взаємовідносини між керівництвом та підлеглими, тому вибір стилю управління являється дуже важливим для керівника.

4. Продуктивність праці, плинність кадрів та життя компанії визначають працівники, що там працюють.

5. Соціологічне опитування та інтерв'ювання показало, що відносини між співробітниками натягнуті, тому велика частина працівників задумується над ротацією; висловлення власної думки або пропозицій колегам потребує великої сміливості, адже присутня велика вірогідність бути перебитим або розкритикованим; через те, що керівництво не приймає активної участі у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату, його не сприймають авторитетним; згуртованість персоналу на низькому рівні, що викликає нездорову атмосферу, тому працівники не відчують задоволення працею та постійно у поганому настрої; плинність кадрів – один із наслідків несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

6. Проблеми існуючого соціально-психологічного клімату, що були виявлені в компанії, потребують подальшого вирішення шляхом впровадження таких заходів як: відвідування працівниками тренінгів по згуртованості/конфліктності колективу; впровадження традицій – тимбілдинг; підвищення психологічної підготовки в умінні спілкуватись з підлеглими.

АНОТАЦІЯ

Кулик К.О. «Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення (на прикладі ТОВ «Копійка-Центр»)».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за магістерською програмою професійного спрямування «Управління персоналом сучасної організації»,

Одеський національний економічний університет
м. Одеса, 2022 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – теоретичні, методологічні і практичні аспекти соціально-психологічного клімату в ТОВ «Копійка-

Центр». Предмет дослідження – процес формування соціально-психологічного клімату та його поліпшення.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі. Виявлено види мікроклімату в колективі та узагальнено поняття. Досліджено методи діагностики та чинники впливу на соціально-психологічний клімат у колективі.

Проаналізовано соціально-економічну структуру персоналу організації. Оцінено діяльність ТОВ «Копійка-Центр». Досліджено існуючий стан соціально-психологічного клімату в компанії. Виявлено основні проблеми негативного мікроклімату в колективі ТОВ «Копійка-Центр».

Запропоновано заходи, спрямовані на поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі ТОВ «Копійка-Центр». Розраховано очікувану економічну та соціальну ефективність від запропонованих рекомендацій.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив, персонал, керівництво, компанія.

ANNOTATION

Kulyk K.O.: «Social and psychological climate in the team and ways to improve it (on the example of the Limited Liability Company «Kopiyka-Center»)».

Qualification work for obtaining a master's degree in a specialty
«051 Economics» under the professional master's program in the direction of «Personnel management of a modern organization»,
Odessa National Economic University
Odessa, 2022

Thesis consists of three chapters. Object of study is theoretical, methodological and practical aspects of the socio-psychological climate in the limited liability company «Kopiyka-Center». The subject of the research is the process of forming the social and psychological climate and its improvement.

Diploma thesis deals with theoretical aspects of the formation of the social and psychological climate in the team. The types of microclimate in the team were identified and the concept was generalized. Diagnostic methods and factors affecting the social and psychological climate in the team were studied.

The socio-economic structure of the organization's personnel was analyzed. The activity of the limited liability company «Kopiyka-Center» was evaluated. The existing state of the social and psychological climate in the company was studied. The main problems of the negative microclimate in the collective of the limited liability company «Kopiyka-Center» were identified.

Measures aimed at improving the social and psychological climate in the collective of the limited liability company «Kopiyka-Center» are proposed. The expected economic and social effectiveness of the proposed recommendations is calculated.

Keywords: socio-psychological climate, team, staff, management, company.