

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

Кафедра управління персоналом та економіки праці

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра**

зі спеціальності 051 Економіка за магістерською програмою професійного
спрямування Управління персоналом
на тему: «**Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи
його поліпшення**»

Виконавець:

Студентка 6 курсу ЦЗФН

Красовська Катерина Вікторівна _____

(прізвище, ім'я та по батькові) / підпис/

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Сорока Олександра Володимирівна _____

(прізвище, ім'я та по батькові) / підпис/

Одеса 2017

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

В умовах організації сучасного суспільства постійно зростає інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу.

Актуальність теми диктується перш за все зростанням вимог до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей

Одним із показників успішної діяльності керівника організації є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Сприятливий соціально-психологічний клімат колективу забезпечує працездатність його членів, взаємну підтримку в досягненні цілей організації, згуртованість колективу. Колективне досягнення цілей призводить до забезпечення високої ефективності діяльності підприємства.

Мета дослідження полягає у пошуку основних шляхів оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест».

Для досягнення поставленої мети і обґрунтування актуальності теми нами було висунуто наступні *завдання*:

1. Провести систематизацію і аналіз теоретичного та емпіричного матеріалу з основ соціально-психологічного клімату;
2. Проаналізувати та оцінити стан соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест»;
3. Розробити заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест»;
4. Охарактеризувати підприємство, його ринкову орієнтацію та ринкове положення;
5. Проаналізувати і довести ефективність запропонованих заходів щодо поліпшення соціально-психологічного клімату.

Предметом дослідження в роботі є параметри та особливості соціально-психологічного клімату колективу на КП «Міськзелентрест».

Об'єктом дослідження є соціальні відносини щодо формування соціально-психологічного клімату в колективі.

Для досягнення поставленої в роботі мети було використано такі **методи дослідження**:

1. Теоретичного узагальнення – для розкриття змісту і сутності соціально-психологічного клімату;
2. Статистичного та економічного аналізу – для вивчення показників, які характеризують стан управління персоналом, дослідження кількісного та якісного складу персоналу, аналізу стану соціально-психологічного клімату;
3. Системного підходу – для обґрунтування структури і складу системи управління персоналом та соціально-психологічного клімату.

Інформаційною базою дослідження є наукові видання, підручники, монографії та практичні матеріали з досліджуваного питання, а також нормативні документи з питань управління персоналом, офіційні матеріали та звітно-статистичні дані КП «Міськзелентрест».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (37 найменувань) та 5-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 129 сторінок. Основний зміст викладено на 105 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 33 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В першому розділі було розкрито теоретичні основи дослідження соціально-психологічного клімату в колективі. Розглянуто поняття та роль соціально-психологічного клімату в колективі, приведено види соціально-психологічного клімату, фактори, що впливають на нього, його функції. Наведено соціально-психологічні методи управління.

В другому розділі проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності КП «Міськзелентрест». Проаналізовано стан управління персоналом на КП «Міськзелентрест». Проведено дослідження соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест».

В результаті дослідження було виявлено, що на КП «Міськзелентрест» присутні чотири основні проблеми, що спричинені несприятливим соціально-психологічним кліматом: відсутність лояльності персоналу; висока текучість кадрів; наявність конфліктів в колективі; деструктивні стосунки з керівництвом.

В третьому розділі розроблено та запропоновано шляхи покращення соціально-психологічного клімату на КП «Міськзелентрест». Для покращення соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест» нами були запропоновані заходи щодо зниження плинності (проведення адаптації, впровадження вихідного інтерв'ю) та подолання та попередження конфліктів (проведення тренінгу для керівників, організація дня відкритих дверей для працівників).

Впровадження запропонованих нами заходів щодо покращення соціально-психологічного клімату на КП «Міськзелентрест» призведуть до річного економічного ефекту в розмірі 42500 грн. за рік через прогнозоване зниження плинності кадрів на 8 % та соціальну ефективність через підвищення лояльності працівників до керівництва та самого КП «Міськзелентрест» в цілому, зниження рівня конфліктності в колективі та підвищення авторитету керівника

ВИСНОВКИ

У даній роботі було розглянуто теоретико-методологічні основи соціально-психологічного клімату. Встановлено, що соціально-психологічний клімат є важливою складовою, результатом міжособистісних взаємин у колективі. Він впливає як на продуктивність діяльності колективу в цілому, так і на емоційний добробут кожного члена групи. Визначено, що сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею та колективом.

У процесі проведення економічного аналізу діяльності КП «Міськзелентрест», нами було з'ясовано, що на підприємстві спостерігається тенденція зростання обсягу реалізації, збільшились показники продуктивності праці в цілому по підприємству. Обсяг реалізованих послуг збільшився з 2846,4 тис. грн. до 3691,4 тис. грн.

Підприємство в 2014 та 2015 році отримувало збитки, і лише в 2016 році – отримало прибуток.

Та на підприємстві спостерігається високий показник коефіцієнта плинності кадрів на протязі всього аналізованого періоду – 20,9 % у 2014 році і 28,4 % у 2016 році.

Результати проведеного дослідження показали, що на КП «Міськзелентрест» присутні конфлікти як між працівниками, так і між керівниками та підлеглими. Так, майже половина опитаних працівників вказали, що конфлікти в їхньому колективі трапляються часто. Працівники пов'язують причини конфліктів з низьким рівнем згуртованості колективу та з невірно обраним стилем керівництва. Також, за допомогою проведеного аналізу вияснилося, що причинами конфліктів в колективі є перш за все низька згуртованість колективу та неправильно обраний стиль керівництва.

В результаті дослідження було виявлено, що на КП «Міськзелентрест» присутні чотири основні проблеми, що спричинені несприятливим соціально-

психологічним кліматом: відсутність лояльності персоналу; висока текучість кадрів; присутність конфліктів в колективі; деструктивні стосунки з керівництвом.

Для покращення соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест» нами було запропоновано впровадження системи вихідного інтерв'ю, проведення міні-тренінгу для керівників «Попередження та вирішення конфліктів», впровадження дня відкритих дверей для працівників та впровадження системи адаптації.

Ми впевнені, що впровадження опитування працівників, що звільнюються, дозволить відділу кадрів завжди отримувати свіжу інформацію про соціально-психологічну атмосферу в колективі та виявити слабкі місця в колективі, про які не можна дізнатися безпосередньо від працюючих колег.

Для покращення соціально-психологічного клімату шляхом зниження плинності кадрів на КП «Міськзелентрест» пропонуємо впровадити систему адаптації шляхом наставництва.

Таким чином, введення запропонованих нами заходів щодо покращення соціально-психологічного клімату на КП «Міськзелентрест» ефективні з соціальної та економічної точки зору:

- Економічна ефективність запропонованих заходів проявляється через прогнозоване зниження плинності кадрів на 8 % та річний економічний ефект в розмірі 42500 грн. за рік.

- Соціальна ефективність запропонованих заходів проявляється через підвищення лояльності працівників до керівництва та самого КП «Міськзелентрест» в цілому, зниження рівня конфліктності в колективі та підвищення авторитету керівника.

АНОТАЦІЯ

Красовська К.В. «Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом»

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2017 рік

Об'єктом дослідження є відносини що формують соціально-психологічний клімату в колективі.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти соціально-психологічного клімату в колективі.

Проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності КП «Міськзелентрест», управління персоналом, стан соціально-психологічного клімату в колективі на КП «Міськзелентрест».

Запропоновано шляхи покращення соціально-психологічного клімату в колективі за рахунок підвищення лояльності персоналу та зниження конфліктів.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, конфлікт, лояльність, вихідне інтерв'ю, персонал, стосунки, керівник.

ANNOTATION

Krasovska K.V. «Socio-psychological climate in the collective and ways to improve it»

thesis for Master degree in specialty «051 Economy» under the program "Personnel Management"

Odessa National Economic University

Odessa, 2017

Thesis consists of three chapters. Object of study relationships that form the social and psychological climate in the collective.

Diploma thesis deals with theoretical aspects of social and psychological climate in the team.

The basic technical and economic indicators of activity of Municipal Enterprise "Mzgzelenotrest", personnel management, the condition of socio-psychological climate in the collective on the Municipal Enterprise "Mzgzelenotrest" are analyzed.

The ways of improvement of socio-psychological climate in the collective are offered due by increasing of staff loyalty and reduction of conflicts.

Keywords: socio-psychological climate, conflict, loyalty, initial interview, staff, relationships, manager.