

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н., професор Никифоренко В.Г. _____
(підпис)
“ ____ ” _____ 201 ____ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом»
на тему: «Соціально-психологічний клімат колективу та шляхи його
поліпшення»

Виконавець:

Студент(ка) VI курсу

Факультету міжнародної економіки

Присяжнюк Ольга Олександрівна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Збрицька Тетяна Петрівна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
-------------------	----------

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

1.1. Поняття і сутність соціально-психологічного клімату та його роль у трудовій діяльності колективу.....	5
1.2. Структура, види соціально-психологічного клімату в колективі та фактори, що впливають на його формування.	11
1.3. Методи діагностики соціально-психологічного клімату колективу.....	18

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ І ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ТОВ «ЦЕМЕНТ»

2.1. Загальна характеристика та аналіз економічних показників.....	25
2.2. Аналіз соціально-психологічного клімату колективу на ТОВ «Цемент»....	34
2.3. Оцінка соціально-психологічного клімату та її вплив на ефективність праці колективу підприємства	42

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ТОВ «ЦЕМЕНТ»

3.1. Сучасні заходи щодо покращення соціально-психологічного клімату колективу на промислових підприємствах.....	49
3.2. Рекомендації щодо створення ефективного соціально-психологічного клімату колективу ТОВ «ЦЕМЕНТ».....	55

ВИСНОВКИ.....	65
----------------------	-----------

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	70
-------------------------------	-----------

ДОДАТКИ.....	73
---------------------	-----------

ВСТУП

В умовах сучасної науково-технічної революції постійно зростає важливість соціально-психологічного клімату в колективі. Перш за все, відбувається ускладнення психічної життєдіяльності людей, постійне зростання їх особистісних домагань, зростають вимоги до рівня психологічної залученості індивіда у трудову діяльність.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є одним з найважливіших чинників успішності і конкурентоспроможності організації на ринку праці.

Значимість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що він здатний виступати як фактор ефективності тих чи інших соціальних явищ і процесів, служити показником, як їх стану, так і їх зміни під впливом соціального і науково-технічного прогресу.

Актуальність даного дослідження обумовлена тим, що соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, в свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів в структурі виробництва, з удосконаленням, як організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу багато в чому залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в цілому.

Тому, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі - один з показників його зрілості, результат ретельної праці керівництва. Однак, аналіз літератури свідчить про наявність проблеми недостатньо дослідженого впливу соціально-психологічного клімату на ефективність праці та розробленості цього питання в теорії і практиці.

Наведеною проблемою займаються як вітчизняні так і закордонні науковці. Методичні засади було закладено в роботах П. Друкера, Е. Мейо, У. Петті, А. Сміта, Ф. Тейлора. Серед вітчизняних вчених дану проблему

досліджували Аміров Б.Б., Ананьєв Б.Г., Афанасьєв В.Г., Богданов А.П., Виноградов Г.В., Волков Н.П., Журавльов А.А., Карпов А.В., Красовський С.В., Сасіна А.О., Щедровицький Т.П. та багато інших.

Метою даного дослідження є розробка практичних рекомендацій щодо поліпшення соціально-психологічного клімату трудового колективу ТОВ «Цемент».

Основними завданнями дослідження є:

- розглянути сутність та роль соціально-психологічного клімату в трудовій діяльності колективу;
- провести аналіз і дати оцінку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі ТОВ «Цемент»;
- розробити заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату на ТОВ «Цемент»;
- визначити економічну ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічний клімат колективу ТОВ «ЦЕМЕНТ».

Предметом дослідження є сутність, структура соціально-психологічного клімату в колективі та фактори, що впливають на його формування.

У процесі дослідження використовувалися методи статистичного та економічного аналізу. Застосовані методи соціологічних досліджень (анкетування, бесіда, інтерв'ю, опитування). В роботі надані рекомендації щодо поліпшення соціально-психологічного клімату колективу.

Інформаційна база дослідження: законодавчі та нормативно-правові акти України, статистична інформація Державного комітету статистики України, бухгалтерська і фінансова звітність підприємства за останні 3 роки, матеріали досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, опубліковані у періодичних виданнях та розміщені у мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що їх впровадження сприятиме підвищенню ефективності праці персоналу, і як наслідок, забезпечить ефективну діяльність підприємства.

ВИСНОВКИ

Отже, в результаті проведеного дослідження, можна зробити висновок, що вивчення соціально-психологічного клімату на підприємствах становить не тільки науковий, але й практичний інтерес, оскільки від цього в чималому ступені залежить забезпечення соціальної стабільності в суспільстві, регіонах, територіальних утвореннях. Позитивний рівень соціально-психологічного клімату на підприємстві є одним із важливих умов підвищення продуктивності праці всіх без винятку працівників. Це обумовлює потребу в розгляді основних теоретичних засад соціально-психологічного клімату – його сутності та структури, адже знання цих елементів дозволяє розглядати клімат не поверхнево, а з точки зору його складових, що, у свою чергу, дозволяє якісно управляти цим складним і динамічним явищем. Соціально-психологічний клімат можна визначити як складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, яка під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньо-групових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрій, а також комплекс психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й усесторонньому розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства загалом.

Соціально-психологічний клімат має досить складну структуру, яка включає в себе психологічний настрій колективу, взаємовідносини членів колективу один з одним.

Соціально-психологічний клімат може бути визначений безліччю факторів, насамперед, задоволеністю працею, системою матеріального і нематеріального стимулювання, відносинами у колективі між працівниками, стилем керівництва. Керівник, володіючи основами соціально-психологічних знань повинен ефективно впливати на соціально-психологічні, а через них на організаційні та економічні процеси, що протікають в колективі.

У другому розділі, присвяченому дослідженню соціально-психологічного клімату на ТОВ «Цемент», ми ознайомилися з підприємством й розглянули його економічні показники. Проаналізувати стан соціально-психологічного клімату та дали йому оцінку. Аналіз основних показників діяльності ТОВ «Цемент» показав, що за аналізовані роки в цілому відбувалось покращення за усіма економічними показниками.

Одеський цементний завод почав свою роботу 8 вересня 1965 року. В кінці 2011 року компанія CRH (один з найбільших виробників будівельних матеріалів в світі) придбала контрольний пакет акцій Одеського цементного заводу. В даний час Одеський цементний завод є однією з найбільш розвинених компаній в цементній промисловості України.

У підприємства лінійно-функціональна структура, яка забезпечує розподіл завдань управління за функціями.

Економічні показники роботи підприємства загалом позитивні, але, на жаль, на сьогодні підприємство залишається нерентабельним, тобто своїми доходами не в змозі покривати витрати. Причиною цього є те, що до кризи 2008 р. підприємство взяло на себе кредитні зобов'язання, а після кризи при зміні курсів валют та тимчасовому погіршенні виробничих показників, підприємство досі не може покрити своїми доходами взяті на себе зобов'язання по кредиту.

За останні роки кількість персоналу скоротилась - це пояснюється відмовою заводу від виробництва клінкеру, що означає зменшення кількості робочих місць. Проведений аналіз функціональної структури показав, що за три роки чисельність персоналу на підприємстві зменшувалась майже за усіма кваліфікаційними групами професій.

Середня заробітна плата на підприємстві є досить високою для даної галузі, що підтверджується її перевищенням над середньою заробітною платою у галузі по Україні та по Одеській області.

Щоб оцінити стан соціально-психологічного клімату на ТОВ «Цемент», нами було розроблено анкету та проведено опитування, результати якого дозволили нам створити уявну картину про соціально-психологічний клімат

колективу, а також використано стандартизовані методики діагностики колективу, за результатами яких ми виявили проблеми соціально-психологічного клімату та розробили заходи щодо його поліпшення.

У результаті анкетування ми визначили, що колектив підприємства лояльно відноситься до свого керівництва, прагнуть до співпраці. Співробітники пишаються своєю компанією, прагнуть рости професійно і гідно заробляти, готові приступити до реалізації завдань, які приведуть компанію до успіху.

Також були виявлені такі недоліки:

- ✓ Недостатнє стимулювання та заохочення досягнень працівників.
- ✓ Недостатньо уваги приділено професійному розвитку працівників, слід переглянути організацію навчання як робітників, так і спеціалістів.
- ✓ Неефективне управління лояльністю своїх кращих працівників з боку керівників.
- ✓ Відсутність чітко налагодженої системи комунікацій, це заважає працівникам якісно і ефективно виконувати свої обов'язки.
- ✓ У більшості працівників склалися суто трудові відносини одне з одним, відсутні дружні взаємовідносини.
- ✓ Члени колективу не можуть дати достатньо повну характеристику ні особистих, ні ділових якостей інших.
- ✓ Колективу притаманна низька схильність до групового мислення.

У третьому розділі за результатами проведених досліджень було запропоновано сучасні заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату на промислових підприємствах та надано практичні рекомендації щодо підвищення ефективності соціально-психологічного клімату колективу ТОВ «Цемент».

Заходи щодо покращення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві:

- Удосконалення підбору, розташування, навчання персоналу, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної сумісності людей.
- Гнучке соціальне регулювання, спрямоване на підтримання соціальної справедливості у колективі та удосконалення соціальних відносин між працівниками.
- Удосконалення системи матеріального і нематеріального стимулювання працівників.
- Удосконалення стилю керівництва з урахуванням особливостей колективу, а також організаційних форм управління.
- Застосування соціально-психологічних методів, що сприяють створенню у членів колективу навичок позитивного взаєморозуміння і взаємодії.
- Проведення тренінгів, за допомогою які навчають членів колективу і керівників ефективній взаємодії та спілкуванню.

Практичні рекомендації щодо підвищення ефективності соціально-психологічного клімату:

а) удосконалення матеріального і морального заохочення працівників (винагороди, похвала, подарунки кращим співпрацівникам);

б) створення умов для неформального спілкування працівників (кімнати відпочинку для працівників);

в) організація і проведення тренінгів для підвищення ефективності праці менеджерів.

Впровадження заходів має позитивний економічний і соціальний ефект. Економічна ефективність складає 44,69 тис. грн. Терм Соціальна ефективність проявляється у покращенні іміджу підприємства; підвищенні результативності праці працівників; виникненні порозуміння між членами колективу, бажання прийти на допомогу; підвищенні згуртованості колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Албастова Л.М. Технологія ефективного менеджменту. - М., 2000. 247с.
2. Базалійська Н. П., Микитюк С. С. Удосконаленн соціально-психологічного клімату на промислових підприємствах. / Н. П. Базалійська, С. С. Микитюк. – Економіка, бізнес та управління. - № (06) / 2012.
3. Білозеров І.С. Соціально-психологічні чинники розвитку сучасного колективу [Текст] / Білозеров І.С. // Сборники научных работ НТУ "ХПИ" : Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти №40 - НТУ "ХПИ", 2014. - ISSN 2078-7812
4. Блог викладача економіки ДНЗ "Лісоводській ПАЛ" Боровик Н. В. Реферат з теми соціально психологічного клімату. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nataborovik83.blogspot.com/2015/09/blog-post_78.html
5. Бойко В.В. Соціально-психологічний клімат колективу й особистість.- М .: Думка, 2017.
6. Вертель В.В., Комашня А.О, Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу /В.В. Вертель, А.О. Комашня, І.В. Федорчук //Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2012. – №40. – С. 292-295.
7. Головченко В. О. Проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі. О. В. Головченко 2014.
8. Жданов О. Социально-психологический климат в коллективе./ О. Жданов. HR-портал: сообщество профессионалов. – 2007. - №10. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/socialno-psihologicheskii-klimat-v-kollektive>
9. Іушина В. Д. Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві / В. Д. Іушина // Управління розвитком. - 2013. - № 12. - С. 116-118. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_12_5326
10. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту : навч. посібн. / Н. Л. Коломінський. – К., 2011. – 250 с.

11. Козырев Г.И, Основы конфликтологии : Учебник / Г. И. Козырев.- М.: ИД «Форум», ИНФА-М, 2007. -320 с.
12. Кравченко С.А. Соціологічний енциклопедичний тлумачний словник. Більше 12000 понять / С.А. Кравченко. - М.: Вид-во МГІМО, 2013. - 478 с.
13. Крилов А.А. Психологія. Посібник. А.А.. Крилов.- М.: Проспект.- 2010. - 550 с.
14. Ломов Б.Ф. Психологічні дослідження спілкування.- М.: Наука, 2012.
15. Лутошкин Н.Л. Карт-схема «Определение социально-психологического климата.
16. Мансуров Н.С. Морально-психологічний клімат і його вивчення / Н.С. Мансуров. - М., 2014. - 235 с.
17. Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора.
18. Михайленко Д. Г. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу / Д. Г. Михайленко // Інноваційна економіка. - 2015. - № 1. - С. 216-219. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_1_42
19. Михалюк О.С, Шальто А.Ю. Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе.
20. Михайлов А.С. Социально-демографические факторы психологического климата малой производственной группы / А.С. Михайлов // Научный журнал КубГАУ. —. - №93(09). - С. 4.
21. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі./ С.В. Мишак.//Управління розвитком. – 2009.- №16 – с. 86-88.
22. Олійник А. С. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в державних податкових інспекціях / А. С. Олійник // Управління розвитком. - 2013. - № 21. - С. 131-133. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_21_54
23. Островський Е.В. Психологія управління / Е.В. Островський. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 249 с.
24. Офіційна сторінка ТОВ «Цемент» в мережі Інтернет. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.odessacement.com.ua/>

25. Паригін Б.Д. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи та методи вивчення / Б.Д. Паригін, В.А. Ядова. - Л.: Наука. Ленінград. Відділення, 2005. -192 с.
26. Положення «Про службу охорони праці ТОВ «Цемент».
27. Почебут Л.Г. Організаційна соціальна психологія / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - СПб. : Мова, 2002. - 298 с.
28. Репіна Т.А. Методи дослідження соціально-психологічного клімату.- М .: Педагогіка, 2012.
29. Савчин С.Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження / С.Я. Савчин //Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. –2010. – № 3(45). – С. 245-251.
30. Соснін В.А. Соціальна психологія: підручник. / В.А. Соснін. - М .: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
31. Тавокін Є.П. Основи методики соціологічного дослідження: Навчальний посібник /Є.П. Тавокін.- М .: ИНФРА-М.- 2014. - 239 с
32. Технології роботи організаційних психологів За наук. ред. Л.М. Карамушки. Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКОС», 2010.- 366 с.
33. Чечель А. Кириченко І. Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. / А. Чечель., І. Кириченко, Я. Бібікова. // Державне управління. - № 4 (136), спецвипуск, 2015, с.
34. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації / С.В. Шекшня. -М.: Інтел-Синтез, 2015. 355 с.
35. Шакірі М.К. Основні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату В колективі. / М. К. Шакірі.// Наукові праці МАУП, 2013, №. 2 (37), с. 145-150.