

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри УП і ЕП
Д.е.н., проф. В.Г.Никифоренко
« _____ » _____ 20 ____ р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття ступеня «бакалавр»

зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом і економіка праці
на тему:
«Шляхи поліпшення соціально-психологічного клімату в організації»

Виконавець:

Студентка 4 курсу факультету міжнародної економіки
Адамович Валентина Олегівна
(прізвище, ім'я та по-батькові) / підпис /

Науковий керівник:

д.е.н., професор
Куліков Юрій Миколайович
(прізвище, ім'я та по-батькові) / підпис /

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....	5
1.1.Суть поняття та види соціально-психологічного клімату.....	5
1.2.Структура соціально-психологічного клімату колективу.....	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ І ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ «УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЧОРНОМОРСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ»	25
2.1. Динаміка показників діяльності досліджуваного колективу.....	25
2.2.Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату «УСП Чорноморської МР».....	38
РОЗДІЛ 3.РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ДОСЛІДЖУВАНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	46
3.1.Заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в організації.....	46
3.2.Рекомендовані прийоми регуляції соціально-психологічного клімату.....	52
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	61
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми. Позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат в колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації. Соціально-психологічний клімат у колективі породжується міжособистісною взаємодією. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини, в тому числі, й на процесі трудової діяльності. При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень.

У наш час стрімкого наукового прогресу і величезного обсягу інформації, яку ми переробляємо щогодини, важливо зберегти себе, свій людський вигляд, не стати "машиною", додатком, простим виконавцем робочих функцій. Тому необхідно створити такі умови для розвитку підприємства, фірми, установи, щоб працівники в цих установах відчували себе "командою". Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив це "команда" - є хороша соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Таким чином, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі - один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва.

Мета даної роботи полягає в тому, щоб на основі аналізу соціально-психологічного клімату, розробити рекомендації щодо його вдосконалення.

Відповідно мети дослідження в роботі висувалися та вирішувалися такі завдання:

1. На основі аналізу наукової літератури з проблеми формування соціально-психологічного клімату і колективі уточнити поняття соціально-психологічного клімату, з'ясувати критерії та показники оцінки його стану.

2. Обґрунтувати теоретичні засади, психологічні умови, засоби і шляхи процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

3. Експериментально дослідити особливості соціально-психологічного клімату в колективі.

4. Розробити практичні рекомендації начальнику «Управління соціальної політики» щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі відділів.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічний клімат у колективі.

Предмет дослідження – процес формування позитивного соціально-психологічного клімату «Управління соціальної політики Чорноморської міської ради Одеської області».

Дослідженню особливостей психологічного клімату приділяли увагу такі вітчизняні вчені: Свинецкий А.Л., Паригін Б.А., Платонов К.К., Мясичев В.М., Андреева Г.М.

Соціально-психологічний клімат це не тільки проблема сьогодення соціально-психологічних складнощів соціального і науково-технічного прогресу, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконаліх, ніж раніше людських відношень і спільнот.

Отже, дослідження, що спрямовані на визначення та покращення стану соціально-психологічного клімату в колективі, є актуальними та практично значущими.

- проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та виробітку навичок праці у команді.

ВИСНОВКИ

У даній роботі було проведено теоретичний аналіз поняття і значення соціально-психологічного клімату в колективі, вплив на клімат індивідуальних якостей, як членів колективу, так і їх міжособистісні відносини.

При написанні дипломної роботи були вирішені усі поставлені завдання:

1. На основі аналізу наукової літератури з проблеми формування соціально-психологічного клімату і колективі уточнити поняття соціально-психологічного клімату, з'ясувати критерії та показники оцінки його стану.

2. Обґрунтували теоретичні засади, психологічні умови, засоби і шляхи процесу формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

3. Експериментально дослідили особливості соціально-психологічного клімату в колективі.

4. Розробили практичні рекомендації щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі відділів.

Соціально-психологічний клімат не виникає спонтанно. Але добрий клімат не є простим наслідком проголошених девізів і зусиль окремих керівників. Він являє собою підсумок систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення спеціальних заходів, спрямованих на організацію стосунків між керівниками і підлеглими.

Формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату - це постійне практичне завдання керівників будь-якого рангу. Створення сприятливого клімату є справою не лише відповідальною, але і творчою, які потребують знань його природи і засобів регулювання, уміння передбачати ймовірні ситуації у взаєминах членів колективу. Формування хорошого соціально-психологічного клімату вимагає, особливо від керівників і психологів, розуміння психології людей, їхнього емоційного стану, настрою, душевних переживань, хвилювань, відносин один з одним.

Якість соціально-психологічного клімату в колективі визначає відношення керівника до суспільства в цілому, до своєї організації і до кожної людини окремо. Якщо в його розумінні людина представляється як ресурс, сировинна і виробнича база, то такий підхід не дасть належного результату, в процесі управління виникне перекіс і недолік або перерахунок ресурсів для виконання конкретної задачі.

Ще багато керівників у наш час не усвідомили всієї важливості стану соціально- психологічного клімату в колективі. Але все частіше на чолі компаній і організацій з'являються керівники нового типу, що не економлять засобів на виховання повноцінних виконавців і творчих працівників. Такі компанії відрізняються злагодженістю роботи, єдністю усередині колективу, вражаючими результатами своєї роботи.

Для подальшого розвитку й зміцнення настигнутого клімату «Управління соціальної політики Чорноморської міської ради Одеської області» необхідно вжити ряд заходів, що направлені на позитивний вплив до існуючого психологічного клімату:

1. Можна почати роботу із «профілактики радистю», тобто вмінню радіти через розмаїття вражень, хоббі, репродуктивне й продуктивне спілкування з музикою, спілкування із природою.

2. Увести в повсякденність комплекс заходів щодо зняття нервово-психічної напруги (кабінетно-домашня релаксація), що містить у собі чітке виконання режиму дня, здійснення компенсації рухової недостатності, проведення сенсорного перемикавання, використання заспокійливих засобів (водні процедури. дихальна гімнастика).

3. Виконання загальних вправ та ігрових методик для поліпшення позитивної атмосфери в колективі.

У формуванні мотивації працівників, підвищення його самовіддачі у виробничій діяльності особливе місце відводиться соціальній політиці організації. Соціально орієнтована кадрова політика організації і пов'язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоб:

1. Працівник ототожнював себе зі своєю організацією. Будь-який успіх організації повинен сприйматися ними як особистий. Завдяки цьому співробітник буде відчувати, що він працює у такій організації, яка цілком і повністю залежить від нього, від його роботи, професіоналізму. Подібне непряме управління організацією підвищує самооцінку співробітникам. А розуміння своєї необхідності приводить до формування нормального, сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

2. Бажання працівників відповідати цілям організації. Якщо бажання працівника відповідають цілям організації, то тоді відбувається повна його соціальна адаптація і розуміння своєї ролі в даній організації.

У разі використання всіх запропонованих рекомендацій у даному проекті управлінського рішення щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в організації велика ймовірність того, що соціально-психологічний клімат в організації буде сприятливим. Але багато що залежить не тільки від самого керівництва, а й від «старих» співробітників. Тому в обов'язки керівництва повинна входити ще й організація підготовчого етапу по формуванню правильних, позитивних поглядів і відносин до майбутніх кадрових змін в колективі.

Отже, головна мета роботи досягнута, тобто розглянуто теоретичні та практичні аспекти впливу існуючого соціально-психологічного клімату у колективі. У теоретичній частині роботи було розглянуто сутність та роль соціально-психологічного клімату у життєдіяльності особистості і колективу, структуру і форми прояву соціально-психологічного клімату, його вплив на ефективність праці працівників досліджуваного трудового колективу.

Соціально-психологічний клімат колективу є дійсно важливим інструментом, який керівнику організації треба враховувати щоб правильно скоординувати діяльність робітників для отримання значних результатів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андреїва Г.М. Соціальна психологія. - М.: Аспект Прес, 1999, - 375 с.
2. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Е. Кузьмін. - Львів: Світ, 2007. - 296 с.
3. Бандурка А. М. Психологія управління / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянська. - Харків: ТОВ «Фортуна-прес», 2002. - 464 с.
4. Бехтерев В. М. Колективна рефлексологія / В. М. Бехтерев // Соціальна психологія. - М.: Наука, 1994. - С. І8-353.
5. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Соціально-психологічний клімат колективу та особистості, 1993. - 207 с.
6. Гришина Н.В. Психологія конфлікту, 2005. - 426 с.
7. Залужний О. С. Вчення про колектив: методологія / О. С. Залужний. - Харків: Держ. вид-во Укр., 1929. - 223 с
8. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті. Соціально-психологічний аспект. - Київ, 2000. - 143 с.
9. Крисько В.Г. Соціальна психологія: Курс лекцій / В.Г. Крисько. - 3-є вид. - М.: Омега-Л, 2006. - 352 с..
10. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. - К., 2000. - 104 с.
11. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: розвиток та сучасні напрями досліджень / Л. Е. Орбан-Лембрик // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. - Івано-Франківськ: Плай, 2005. - С. 14-23.
12. Організаційна поведінка / [Дон Гелрїгел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг]; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. - К.: «Основи», 2001. - 726 с.

- 13.Паригін Б. Д. Соціально-психологічний клімат в колективі / Б. Д. Паригін. – Л. : ЛГУ, 1998. – С. 11–13.
14. Петровський А. В. Соціальна психологія колективу / А. В. Петровський, В. В. Шпалінський. - М.: Просвітання, 1978. - 223 с.
- 15.Про підприємництво: Закон України від 7 лютого 1991 р.// Відомості Верховної Ради УРСР.-1991.-№14.-ст.168.
- 16.Про Положення про Міністерство соціальної політики: указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011 / Урядовий кур'єр. – 2011. – № 73.
17. Серичев С.В., Чернишев А.С. Соціально-психологічні аспекти надійності групи в напружених ситуаціях сумісної діяльності. - Курск, 2000. - 212 с.
- 18.Соціальна політика: Підручник. / Под ред. Волгіна Н.О. - М.: Іспит, 2006. - 548 с.
- 19.Управління соціальною сферою / Під. ред. В.Е. Гордіна: Підручник. - СПб.: Вид-во СПбГУЕФ, 2008. -289с.
- 20.Чумиков А. Н. Керування конфліктами / А. Н. Чумиков. – К. : МАУП, 2006. – 97 с.
- 21.Шаленко В. Н. Конфлікти в трудових колективах / В. Н. Шаленко. – К. : Скіф, 2008. – 255 с.