

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом і економіка праці»

на тему: «Шляхи поліпшення соціально-психологічного клімату в організації на прикладі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»

Виконавець:

Студент 4 курсу ЦФЗН
Барановський В'ячеслав Анатолійович

Науковий керівник:

к.політ.н., доцент
Петровська Оксана Михайлівна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Одним з найголовніших завдань керівництва будь-якого сучасного підприємства чи організації є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Сучасний розвиток науково-технічного прогресу та економіки вимагає від підприємства забезпечення високої конкурентоспроможності, утримання ним лідерських позицій на ринку, нарощення масштабів діяльності, збереження сталого розвитку. В сучасних умовах забезпечення цих процесів можливо лише за умови використання прогресивних організаційних трансформацій методів управління персоналом, який задіяний на підприємстві. У всіх цих резервах розвитку підприємства саме соціально-психологічний мікроклімат здатен активізувати чи гальмувати очікування прогресивних перетворень.

Аналіз досліджень. Покращенню соціально-психологічного клімату у колективі досліджували у своїх працях вітчизняні науковці, такі як: Г. Захарчин, Л. Карамушка, І. Кірш, В. Кризько, О. Мельник, Ю. Палеха, Н. Петришин. Вказані автори розглядають особливості формування соціально-психологічного мікроклімату у колективі, різноманітні чинники, що впливають на цей процес, причини, що погіршують соціально-психологічний мікроклімат, вплив особистісних характеристик на створення сприятливого мікроклімату у колективі тощо. Багато сучасних зарубіжних учених (Ф.Кротехвіл, Дж.Роггі, А.Сахаров, А.Вебер та ін.) вважають, що саме успішна система управління на макрорівні здатна забезпечити глобальний порядок. Більше того, доволі популярною є доктрина людських відносин Мейо (США), яку ставлять в основу успішного управління організаціями.

Предметом дослідження є механізм створення сприятливих соціально-психологічних умов діяльності колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Об'єкт дослідження є дослідження процесу використання соціально-психологічних методів в управлінні колективом ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Метою даної роботи є напрацювання пропозицій щодо інтенсифікації використання соціально-психологічних методів в створенні сприятливих умов роботи трудового колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Основні завдання дипломної роботи:

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- Дослідити теоретичні питання особливостей соціально-психологічного клімату колективу.
- Проаналізувати діючу систему регулювання соціально-психологічним кліматом колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».
- Провести психосоціальну діагностику роботи колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».
- Надати оцінку стану соціально-психологічного регулювання в діяльності колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».
- Надати оцінку результативності механізмів соціалізації та особистісного зростання колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».
- Проаналізувати специфіку формування неформальних стосунків в контексті підвищення організаційної культури.
- Запропонувати механізми підвищення ефективності соціально-психологічних методів управління персоналом на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».
- Виокремлення та систематизація шляхів покращення соціально-психологічного мікроклімату у колективі.
- Визначення економічної та соціальної ефективності запропонованих методів щодо покращення та активізації існуючої системи регулювання соціально-психологічним кліматом на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Методи дослідження. В роботі використані такі методи дослідження: системного та структурного аналізу для визначення місця соціально-психологічних методів в управлінні колективом організації; методи формальної логіки для визначення об'єктивної необхідності створення сприятливих

соціально-психологічних умов діяльності колективу; економіко-математичні методи для оцінки ефективності використання соціального регулювання в діяльності організації, результативності механізмів соціалізації та особистісного зростання персоналу; емпіричні прийоми, які дозволятимуть вивчати, порівнювати та узагальнювати управлінський досвід в сфері використання соціально-психологічних методів.

Інформаційною базою дослідження є офіційні статистичні матеріали, теоретичні та практичні розробки вітчизняних та зарубіжних вчених, періодичні видання, звітні дані про діяльність ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», результати анкетних опитувань, власні розробки автора, ресурси мережі Internet.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та трьох додатків. Загальний обсяг роботи становить 89 сторінок. Основний зміст викладено на 79 сторінках. Робота містить 11 таблиць, 25 малюнків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні аспекти формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі»* розглядаються сутність та структура соціально-психологічного клімату в колективі, форми прояву соціально-психологічного клімату в колективі та концептуальні засади використання соціально-психологічних методів у колективі підприємства.

У другому розділі *«Аналіз техніко-економічних показників та соціально-психологічних умов діяльності колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»»* надана економічна характеристика діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», проведена психосоціальна діагностика середовища роботи колективу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та надана оцінка впливу методів регулювання соціально-психологічного клімату в колективі на результати діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

У третьому розділі *«Підвищення ефективності соціально-психологічних методів управління персоналом на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»»* розроблені пропозиції спрямованих на формування неформальних стосунків в контексті підвищення організаційної культури в колективі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та надана оцінка соціально-економічного ефекту активізація методів соціально-психологічного спонукання в наданні послуг персоналом ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

ВИСНОВКИ

На сьогоднішній день підприємство ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» – провідне підприємство із піввіковою історією активного розвитку, що входить у число визнаних лідерів будівельного комплексу України. Уже багато років пріоритетом у розвитку ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» є випуск високоякісної продукції при конкурентоспроможних цінах, що стало запорукою ринкової привабливості підприємства. Звідси випливають головна мета підприємства – подальше забезпечення споживачів високоякісною продукцією за конкурентними цінами, а також збільшення своєї частки на динамічно-зростаючому українському ринку.

ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» за період з 2018 по 2020 роки має хоч і невелику, проте позитивну тенденцію у ключових показниках аналізу діяльності підприємства. Об'єм виробництва продукції підприємства за останні три роки збільшився на 3,08%, що відповідно і вплинуло на зростання собівартості реалізованої продукції на 18,12%. Також, чистий прибуток підприємства у 2020 році збільшився майже у 4 рази у порівнянні із 2018 роком.

В умовах сучасного виробництва подальший його розвиток та ефективність залежить від забезпеченості підприємства основними засобами. На основі зменшення показника середньорічної вартості основних фондів можемо свідчити про те, що на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» можлива нестача обладнання та устаткування, а також про наявність заборгованості перед підприємством зі сторони замовників. Окрім цього, це підтверджується зниженням показника фондоозброєності з 1485 тис.грн. до 1345 тис.грн. за останні три роки.

Через складний економічний період, який спостерігається у світі через пандемію та великої кількості локдаунів у нашій країні – підприємство не змогло уникнути скорочення середньооблікової чисельності персоналу на 6 осіб, тобто на 2,56% у 2020 році в порівнянні із 2018 роком. З точки зору загального фонду заробітної плати

працівників підприємства – тут спостерігається підвищення показника на 21,28% у досліджуваному періоді.

Основою будь-якого підприємства, у тому числі і установи соціальної сфери, її головним багатством є люди. Саме працівникам відведена особлива роль у функціонуванні та розвитку організації. З одного боку, вони є її творцями, а з іншого, люди є найважливішим ресурсом організації для реалізації власних цілей. Трудовий колектив являється основним осередком, який об'єднує усіх працівників організації для досягнення певної цілі. Значення трудових колективів важко переоцінити. Від результативності та якості праці робітників, залежить процвітання організації і суспільства в цілому.

Середньооблікова чисельність персоналу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» має неоднозначну динаміку за останні три роки, адже у 2019 році даний показник збільшився на 6,41% в порівнянні із 2018 роком, а у 2020 році зменшився на 6 осіб в порівнянні із 2019 роком. Проте за останні три роки даний показник загалом збільшився на 2,56% у 2020 році в порівняння із 2018 роком.

Переважає чисельність працівників даного підприємства – це чоловіки, питома вага яких становила у 2020 році 66,25% від усього персоналу, при цьому їх чисельність за останні три роки збільшилась на 4 особи, а питома вага у структурі збільшилась на 0,59 відсоткові пункти. Питома вага жінок, які працюють на досліджуваному підприємстві, становила у 2020 році 33,75% від усього персоналу.

Можна зазначити, що кадровий потенціал підприємства за останні три роки покращився, адже у 2018 році вищу освіту мали 26,8% працюючих, а вже у 2020 році цей показник становив 29,2%. Ці дані свідчать, що на підприємстві збільшується частка працівників, що мають вищу освіту і це позитивно впливає на трудовий потенціал працівників і на діяльність підприємства в цілому.

Соціально-психологічний клімат відображає рівень соціального розвитку колективу підприємства і його психологічних резервів, здібних до більш повної реалізації, що у свою чергу, пов'язано з вдосконаленням як організації, так і умов

праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату колективу залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в загалом.

На досліджуваному підприємстві були виділені основні недоліки, що мають негативний вплив на формування сприятливого соціально-психологічний клімату у колективі підприємства, а саме:

1. Відсутність на досліджуваному підприємстві організаційної культури як основної складової підприємства, що робить сильний вплив, як на його становище у зовнішньому середовищі, так і на внутрішнє життя підприємства.

2. На досліджуваному підприємстві відсутні норми стосовно представлення нових працівників колегам з інших департаментів, що у свою чергу впливає на їхні подальші взаємовідносини як і робочих питаннях, так і поза межами роботи.

3. Низький рівень згуртованості та довіри в межах колективу.

На основі представленої інформації нами були розроблені рекомендації стосовно формування неформальних стосунків в контексті підвищення організаційної культури в колективі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Перша рекомендація, що на нашу думку є фундаментальною – це формування загальної чіткої місії, цілей та цінностей підприємства, адже це формулювання сенсу діяльності кожного підприємства. Вони пояснюють і демонструють усім працівникам та громадськості, що представляє собою підприємство, яким воно повинно стати і до чого воно прагне.

Наша наступна рекомендація, а саме створення «Welcome book» для підтримки корпоративного духу та пом'якшення періоду адаптації нових працівників, адже у сучасних реаліях в період пандемії та панування «віддаленої роботи» набагато простіше проінформувати нових працівників про усі особливості підприємства завдяки онлайн-матеріалу.

«Welcome book» – це документ де повинні бути прописані елементи культури підприємства, його місія, цілі та цінності, правила поведінки, розписана структура відділів, контакти керівника, колег і т.п., а також основні умови праці.

Формат «Welcome book» може бути будь-яким, але найчастіше це електронний PDF-файл створений у корпоративному стилі. Обов'язково в кінці «Welcome book» необхідно вказати контакти, до кого можна звернутися, якщо у співробітника залишилися питання.

І остання рекомендація буде направлена на підвищення рівня згуртованості на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» шляхом проведення різноманітних корпоративних заходів. У зв'язку із пануванням пандемії у нинішньому світі – проводити масові заходи у форматі корпоративів є недоцільним. Саме тому ми пропонуємо створити декілька корпоративних клубів у форматі online, а саме:

1. Створення корпоративного telegram-каналу завдяки якому працівники зможуть:

- дізнаватися про кадрові зміни на підприємстві, тобто інформацію щодо прибуття нових працівників на підприємстві, які посади вони займають, який вигляд мають, а також інформацію щодо звільнення працівників;
- вітання зі святами та із Днем народження співробітників підприємства, що буде підвищувати рівень значущості працівників у колективі;
- інформацію стосовно змін у графіку роботи через державні свята або за рішенням керівника підприємства;
- цікаві факти стосовно створення та функціонування підприємства;
- поточні новини підприємства.

2. Створити корпоративний книжковий клуб мета якого внести різноманіття у взаємодію між колегами, знайти «точки дотику» між ними, адже він формує атмосферу довіри у якій кожен зможе висловлювати власну точку зору, не боячись осуду, що загалом посприяє зміцненню робочих зв'язків.

3. Організувати щомісячні зустрічі у форматі «online-квізу». «Online-квіз» – це віртуальна інтелектуальна вікторина, у якій працівникам підприємства необхідно буде пройти кілька різних раундів із завданнями, які необхідно вирішити. Його головна мета – знайомство і зближення колективу, зміцнення командного духу, виявлення лідерських якостей співробітників.

У нас час існує безліч варіантів заходів, які можна провести із працівниками підприємства. Головна їх мета – це зниження емоційної і психологічної напруженості в колективі, підвищення командного духу, підвищення рівня комунікації серед працівників різних департаментів покращення трудової дисципліни та соціально-психологічного клімату в колективі.

Річний економічний ефект у перший рік впровадження заходів, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» складає 955,84 тис. грн.. Коефіцієнт економічної ефективності капітальних вкладень складає 1,071, що перевищує розмір нормативного коефіцієнта капітальних вкладень. Термін окупності запропонованого заходу – 11,2 місяці.

Всі три критерії відповідають поставленим умовам – $E_y > 0$, $E_y > E_n$, $T < 1$ року – отже, розробка і впровадження запропонованих рекомендацій створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» є доцільними та економічно ефективними.

У результаті покращення соціально-психологічного клімату в колективі, крім економічних показників, також будуть соціальні, зокрема:

- На підприємстві переважатиме бадьорий, життєрадісний тон, гарні взаємини між працівниками, оптимізм у настрої; стосунки будуватимуться на принципах співпраці, взаємної допомоги, доброзичливості; членам колективу буде до вподоби брати участь у спільних справах, разом проводити вільний час; у стосунках переважають схвалення і підтримка, критика висловлюється з добрими побажаннями (розвиваюча критика).

- Існуватимуть норми справедливого і чемного ставлення до всіх працівників, тут завжди підтримуватимуть слабших, виступають на їх захист, допомагають новачкам.
- Високо цінуватимуть такі риси особистості, як принциповість, чесність, працьовитість і безкорисливість.
- Співробітники підприємства будуть активними, повними енергії, вони швидко відгукуватимуться, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу, добиватимуться високих показників у роботі й професійній діяльності.
- Успіхи або невдачі окремих співробітників викликатимуть співпереживання і щире захоплення чи співчуття всіх працівників; вони переживатимуть почуття гордості за своє підприємство, його досягнення і невдачі будуть сприйматися як власні.
- У відносинах між групами усередині підприємства існуватиме взаємоповага, розуміння, співпраця.
- У скрутні для підприємства хвилини відбудуватиметься емоційне єднання («один – за всіх, і всі – за одного»), велике бажання трудитися спільно; група відкрита, прагне співпрацювати з іншими групами.

Успішна реалізація запропонованих заходів здатна забезпечити ефективне управління мотивацією персоналу, сприятиме позитивному соціально-психологічному клімату всередині колективу та підвищенню рівня результативності праці.