

**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: «Сучасний стан соціально-психологічного клімату у колективі  
та шляхи його поліпшення,  
на прикладі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»

**Виконавець:**

Студентки 6 курсу ЦФЗН 6 групи  
Варакути Анастасії Володимирівни

---

**Науковий керівник:**

к.п.н., доцент  
Петровська Оксана Михайлівна

---

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Великий інтерес до феномену соціально-психологічного клімату колективу постійно зростає. Однією з основних завдань у реформуванні трудового процесу є цілеспрямований розвиток особистості працівників відповідно до їхніх інтересів та індивідуальних потреб. Для вирішення цього завдання необхідно забезпечити успішну соціалізацію особистості, формування сприятливого психологічного клімату в колективі, формування навичок ініціативи, самостійності та реалізації соціального досвіду у конкретній організації. Організація сприятливого соціально-психологічного клімату вимагає розуміння психології людей, їхнього емоційного стану, настрою, душевних переживань, азарту, стосунків один з одним.

*Актуальність дослідження* проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату обумовлена передусім підвищеними вимогами до рівня психологічної участі людини у трудовій діяльності.

*Аналіз досліджень.* Одним із перших визначив зміст соціально-психологічного клімату В. М. Шепель. За його словами, психологічний клімат - це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів команди, яке формується на основі їхньої близькості, симпатії, відповідності характерів, інтересів, нахилів. Соціально-психологічний клімат та його особливості досліджували Г. Андрєєва, С. Савчин, Н. Мансуров, А. Романов, В. Вертель, В. Воднік, О. Жданов, Б. Паригін, Н. Базалійська, П. Гук, А. Свинецкий, В. Шепель. У вітчизняній соціальній психології вперше з'являється термін «психологічний клімат», упроваджений вченим Н. Мансуровим.

*Предметом дослідження* виступає трудовий колектив ТОВ «Великодолинський завод «ЗБК».

*Об'єкт дослідження* виступає соціально-психологічний клімат, його ознаки, складові та особливості формування трудового колективу та його

вплив на результати трудової діяльності на ТОВ «Великодолинський завод «ЗБК».

**Мета роботи** роботи є дослідження особливостей соціально-психологічного клімату колективу ТОВ «Великодолинський завод «ЗБК» та вироблення практичних пропозицій щодо його покращення.

**Основні завдання дипломної роботи:**

- дослідити сутність поняття соціально-психологічного клімату колективу та з'ясувати його ознаки;
- визначити чинники, що впливають на соціально-психологічний мікроклімат колективу;
- проаналізувати стан соціально-психологічного мікроклімату колективу на ТОВ «Великодолинський завод «ЗБК»;
- визначити прийоми регуляції соціально-психологічного клімату;
- розробити пропозиції щодо поліпшення стану соціально-психологічного клімату в колективі ТОВ «Великодолинський завод «ЗБК».

Упродовж написання дипломної роботи використовувались наступні **методи дослідження**: системного підходу, узагальнення; аналізу та синтезу (висновки); соціологічного опитування; табличний та графічний методи; порівняння; метод бального оцінювання (для вивчення думки працівників про вплив чинників соціально-психологічного клімату на їхню ефективність праці). Інтерв'ю, експертне опитування та анкетне опитування було нами використано для вивчення стану соціально-психологічного мікроклімату колективу у досліджуваній організації

**Інформаційною базою дослідження** слугували матеріали статистичної звітності та внутрішні документи ТОВ «Великодолинський завод «ЗБК» за досліджуваний період 2018; 2019; 2020 років, дані вибіркового соціологічного опитування працівників підприємства, законодавчі та нормативно-правові акти, що регулюють діяльність підприємств в Україні; офіційні дані Державної служби статистики України.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Сутність удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві»* 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 *«Моніторинг формування соціально-психологічного клімату колективу на 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 *«Удосконалення соціально-психологічного клімату у колективі»* 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 посприє 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 919,44 тис. грн.. Коефіцієнт економічної ефективності капітальних вкладень складає 1,071, що перевищує розмір нормативного коефіцієнта капітальних вкладень. Термін окупності запропонованого заходу – 10,7 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.