

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

Кафедра: Управління персоналом та економіки праці

Допущено до захисту  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_  
“ ” (підпис)  
201 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності «051 Економіка»**  
за магістерською програмою професійного спрямування  
«Управління персоналом сучасної організації»

на тему: «Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його  
поліпшення»

**Виконавець:**

студентка 6 курсу факультету ЦЗФН

Баюра Ольга Ігорівна \_

/підпис/

**Науковий керівник:**

к.політ.н., доцент

Петровська О.М. \_

/підпис/

## АНОТАЦІЯ

**Баяра Ольга Ігорівна «Соціально-психологічний клімат у колективі та шляхи його поліпшення (на прикладі ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП)».**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за магістерською програмою професійного за спрямування «Управління персоналом сучасної організації». Одеський національний економічний університет.  
м. Одеса, 2018р.

У роботі визначено сутність соціально-психологічного клімату колективу, вивчено соціально-психологічний клімат в трудовому колективі ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП», його вплив на ставлення працівників до праці та продуктивність праці.

На основі проведеного аналізу визначено основні напрями та заходи з поліпшення соціально-психологічного клімату колективу, спрямовані на встановлення його сприятливого рівня,

Проаналізовано дослідження проблеми в соціально-психологічній літературі, вивчено соціально-психологічні характеристики і особливості функціонування трудового колективу.

Запропоновано рекомендації щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, підприємство, колектив підприємства, адаптація персоналу, продуктивність праці, оптимізація, шляхи поліпшення, діагностика, профілактика, конфлікт, економічний ефект, трудове життя, психологічне здоров'я, темперамент, соціометрія.

## ANNOTATION

**Baiura Olha " A socio-psychological climate of the collective and ways to improve it (on the example of «PROF-CONSALT GROUP» LTD)".**

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty "051 Economy" under the master's program «Personnel management of a modern organization ». Odessa National Economics University.  
Odessa, 2018.

In the reserch the essence of the socio-psychological climate of the collective is defined, the socio-psychological climate in the work collective of “PROF-CONSALT GROUP” LTD and its influence on the attitude of workers to labor and productivity are studied.

On the basis of the conducted analysis, the main directions and measures for improving the socio-psychological climate of the collective, aimed at establishing its favorable level, are determined,

Study of the problem in the socio-psychological literature is analyzed, the socio-psychological characteristics and features of the functioning of the work collective are studied,

Recommendations for improving the socio-psychological climate in the workforce are given.

**Keywords:** socio-psychological climate, enterprise, company`s collective, staff adaptation, labor productivity, optimization, ways to improve, diagnostics, prevention, conflict, economic effect, working life, psychological health, temperament, sociometry.

## **ВСТУП**

З ходом сучасного науково-технічного і соціального прогресу, з його суперечливими соціальними і соціально-психологічними тенденціями і наслідками, нерозривно пов'язані багато гострих проблем соціально-психологічного клімату колективу.

Клімат колективу становить якісну сторону міжособистісних відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості.

*Актуальність* даної проблеми диктується запитам практиці, обумовленими дедалі сильнішим в наші дні колективним характером і діяльністю людей, регуляції відносин, що розгортаються між ними, використанням виховних і психотерапевтичних впливів.

*Об'єктом дослідження є* трудова діяльність працівників.

*Метою роботи є* вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, його впливу на ставлення працівників до праці та продуктивність праці.

*Предметом дослідження є* соціально - психологічний клімат в трудовому колективі і ставлення працівників до праці.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення наступних *задач*:

✓ Дослідити теоретичні засади соціально-психологічного клімату в науковій літературі.

✓ Вивчити соціально-психологічні характеристики і особливості функціонування трудового колективу.

✓ Дослідити соціально-психологічний клімат в трудовому колективі ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП» і його вплив на ставлення працівників до праці.

✓ Надати рекомендації щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП».

Інформаційна база дослідження: наукові роботи вітчизняних та закордонних авторів з питань соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, стимулювання праці та оцінки адаптації персоналу, статистична звітність, матеріали періодичних видань.

Різноманітні аспекти дослідження психологічного клімату колективу здійснили такі вчені та науковці: І. Ансофф, М. Вудкок, Д.К. Грейсон, В. Зигерт, О.Є. Кузьмін, Н.М. Мартиненко, Н.Я Сацков, Ф.І. Хміль та інші.

Аналіз літератури свідчить про наявність проблеми, викликані протиріччям між впливом соціально-психологічного клімату колективу на ставлення працівників до праці з одного боку, і недостатньою розробленістю цього питання в теорії і практиці - з іншого.

При написанні дипломної роботи використовувалися такі методи дослідження, що включали в себе логіко-теоретичний аналіз проблеми, методи збору емпіричної інформації (анкети, бесіда, інтерв'ю), системний аналіз, статистичні методи аналізу, методи причинно-наслідкового аналізу, методи узагальнення.

Отримані результати полягають в наступному:

1) Визначена сутність соціально-психологічного клімату колективу, як інтегрального параметру життєдіяльності колективу, що включає в себе поведінкові, пізнавальні та емоційні компоненти. Встановлено, що сприятливий соціально - психологічний клімат в колективі позитивно впливає на емоційне ставлення працівників до праці.

2) В аспекті якості соціально-психологічного клімату виділяють наступні його ознаки: довіра і висока вимогливість членів колективу; демократичний стиль керівництва; відносини взаємної відповідальності; делегування влади підлеглим і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення; згуртованість колективу і психологічна сумісність його членів; висока ступінь включеності в спільну діяльність групи, ідентифікація з її

цілями і нормами, задоволеність приналежністю до колективу; відсутність конфліктів і широка інформованість про стан справ на підприємстві; формування морального-психологічного клімату становить центральний аспект управління. Будь-які проблеми повинні вирішуватися з урахуванням соціальних і психологічних наслідків, з урахуванням реально існуючих в даному колективі людей, їх психології, тобто прагнень, поглядів, уявлень і т.д.

3) В разі ефективного поліпшення соціально-психологічного клімату колективу організація зможе отримати такі вигоди, як:

- швидка адаптація нового персоналу;
- зниження плинності кадрів та підвищення прихильності персоналу до своєї організації;
- підтримка серед співробітників основних пріоритетів організаційної культури;
- зростання прибутку, об'єму та якості послуг, що виробляється;
- зростання продуктивності та ефективності праці.

4) Для працівників користь полягає в наступному:

- покращення внутрішніх відносин у колективі;
- перспектива кар'єрного росту;
- стабільність свого існування;
- підвищення мобільності та гнучкості;
- покращення якості робочого місця.

Враховуючи виявлені недоліки та досліджений зарубіжний досвід поліпшення соціально-психологічного клімату, запропоновано низку заходів, як саме інвестувати кошти у розвиток покращення клімату таким чином, щоб отримувати найбільшу віддачу від них, щоб співробітники були зацікавлені у розвитку в межах цього підприємства ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП» та досягли певного рівня соціально-психологічного стану колективу для недопущення зниження обсягів прибутків або погіршення якості послуг.

## **ВИСНОВКИ**

Роль, яку відіграє колектив в житті кожної людини, важко переоцінити: в його рамках задовольняється природна потреба людей у спілкуванні і діловій взаємодії, приналежності до групи собі подібних; у колективі людина в необхідних випадках знаходить підтримку і захист; в своєму колективі вона в першу чергу знаходить визнання успіхів і досягнень. У той же час, перебуваючи в колективі, люди хочуть зберігати індивідуальність, відрізнитися від інших, бути гідними поваги за свої власні заслуги.

Моніторинг у напрямку дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах має важливе значення, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні високоефективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудохими відносинами, що в свою чергу дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

Основними показниками психологічного клімату в групі є задоволеність роботою і окремими сторонами виробничої ситуації, перспективами зростання, підвищення кваліфікації, характером міжособистісних відносин в групах як по горизонталі (між співробітниками), так і по вертикалі (між керівниками і підлеглими), дружніми неформальними зв'язками членів груп, станом трудової дисципліни, плинності кадрів, безконфліктності і т. п.

Індекс згуртованості колективу групи «Бухгалтерія» ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП», який складає 0,133, це середній рівень згуртованості групи, оскільки відчувається вплив негативних виборів. Керівництву організації рекомендується переглянути стратегію управління персоналом та розробити заходи з покращення соціально-психологічного клімату загалом на підприємстві та зокрема у групі «Бухгалтерія» для забезпечення більш ефективної діяльності.

Показник якості адаптації працівника до нового робочого місця на підприємстві ТОВ «ПРОФ-КОНСАЛТ ГРУП» складає 50%, цей відсоток є дуже низьким, тому система адаптації потребує змін та вдосконалення роботи з підготовки до приходу нового працівника та використання заходів, що поліпшують взаємодію в колективі, забезпечують соціально-психологічну адаптацію нових співробітників.

Сприятливий клімат в колективі є неодмінною умовою підвищення продуктивності праці і задоволеності людей своєю роботою.

Формування та вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі - постійна практична задача керівників будь-якого рангу. Вирішення цього завдання - справа не тільки відповідальна, але і творча, яка потребує знань природи соціально-психологічного клімату, засобів її регулювання, уміння передбачати можливі ситуації у взаєминах членів колективу.

Розроблені практичні рекомендації для керівника допоможуть пояснити причини виникаючих ситуацій в діяльності колективу, знайти найбільш правильні шляхи поліпшення соціально-психологічного клімату:

1. Запрошення на роботу в колектив психолога.
2. Організувати роботу з кожним членом колективу для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника.
3. Рекомендується застосовувати консультаційні заходи які спрямовані на попередження конфліктів.
4. Простимулювати зростання почуття впевненості персоналу організації у власних силах і здібностях.
5. Бажано проводити тренінги, за допомогою яких навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування.
6. Проголошення принципу рівних можливостей, справедливого розподілу нагороджень.
7. Надання працівнику певної автономності в процесі рішення виробничих завдань.

У разі використання всіх запропонованих рекомендацій в даному проекті управлінського рішення щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в організації велика ймовірність того, що при прийнятті нових співробітників на роботу в ТОВ «Проф-Консалт Груп» соціально-психологічний клімат в організації буде сприятливим.

Економічний ефект впровадження даних заходів, який виражається в підвищенні продуктивності праці підвищиться на 7,5 %.

Планується, що отримана сума економії з усіх співробітників з кожним роком буде зростати. Тому, той результат, який вийде від впровадження заходів в майбутньому, перевершить суму втрат.

Таким чином, втілення запропонованих заходів повинно позитивно відбитися на розвитку соціально-психологічного клімату.



## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Альохіна О.Е. Стимулювання розвитку працівників організації / О. Е. Альохіна // Управління персоналом. – 2012. – № 1. – с. 50-52.
2. Анисеева Н.П. Психологический климат в коллективе. – М., 1989.- с.10
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посібник. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2016. – 471 с.
4. Балова А. А. Влияние социально-психологического климата на производительность труда в коллективе / Балова А. А., Богатырева А. А. // Актуальные проблемы управления - 2016: материалы 21-й Междунар. науч.-практ. конф. – М., 2016. – С.207-210.
5. Бандурка А. М. Психологія управління / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянська. - Харків: ТОВ «Фортуна-прес», 2002. - 464 с
6. Бехтерев В. М. Коллективная рефлексология / В. М. Бехтерев // Избранные работы по социальной психологии. - М.: Наука, 1994. - С. 18-353.
7. Бойделл Т. Як покращити управління організацією. - М., 2011.-с.101
8. Бронштейн М. "Управление командами для "чайников" М.: ВД "Вильямс", 2014., 72 стр.
9. Введение в профессию: основы деятельности психолога батальона, полка: Учеб.-метод. пособие / Под ред. Н.И. Резника. – М.: Просвещение, 2004. – 88 с.
10. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2013 – № 5. –с. 36-70.
11. Грановская Р.М. Творчество и конфликт в зеркале психологии. - СПб: Речь, 2016. – с.55
12. Калюжный А.С. Психология взаимоотношений в подразделении: Учеб. пособие. – Н. Новгород: НХТУ, Факультет военного обучения, 2014. – 36 с.

13. Ковров А.В. "Лояльность персонала". М.: Изд-во Бератор, 2014.-с.111
14. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту : навч.посібн. / Н. Л. Коломінський. – К., 1996. – 250 с.
15. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Марченко В.М. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики:навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг.ред. М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2013. – 320 с.
16. Кримов А.А. "Вы-управляющий персоналом" М.: "Бератор-пресс", 2014. – с.59
17. Луцик Т.Р. Оцінка впливу соціально-психологічного клімату колективу на кадровий потенціал організації // Ефективна економіка: Електр. наук. фахове видання.– 2012.– №10 // [www.economy.nauka.com.ua](http://www.economy.nauka.com.ua).
18. Маслов Є.В."Управление персоналом предприятия" СПб.:Пітер, 2015. – с.47
19. Мескон М. "Основы менеджмента. Управление конфликтами, изменениями и стрессами" М.: Владос, 2014. – 115с.
20. Методика і. Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту — К.: МАУП, 1996.- С 165-173.)
21. Моченое Г. В., Ночевник А. М. Конфліктні ситуації й організаційні структури колективу. — Тернопіль, 2013.- с.165
22. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] / Жданов О.И. «Социально-психологический климат в коллективе» - Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/socialno-psihologicheskij-klimat-organizaciya-rabota-sotrudnik-kollektiv-gruppa-sovmestimost-udovletvorennost-vzaimootnosheniya/>
23. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] / Васильченко Ольга «Социально-психологический климат: диагностика и формирование» - Режим доступа: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=656>

24. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] - Режим доступу: [https://pidruchniki.com/11500409/psihologiya/sotsialno-psihologichniy\\_klimat\\_trudovomu\\_kolektivi](https://pidruchniki.com/11500409/psihologiya/sotsialno-psihologichniy_klimat_trudovomu_kolektivi).
25. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] / Хомяк Н.Н. – «Власний капітал» - Режим доступу: [https://lubbook.org/book\\_327\\_glava\\_28\\_4.5.\\_So%D1%81%D1%96alno-psikholog%D1%96chn.html](https://lubbook.org/book_327_glava_28_4.5._So%D1%81%D1%96alno-psikholog%D1%96chn.html). – с.44
26. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://naborovik83.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_78.html](http://naborovik83.blogspot.com/2015/09/blog-post_78.html).
27. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] - Режим доступу: [https://pidruchniki.com/1541010437341/psihologiya/sotsialno-psihologichniy\\_klimat\\_kolektivi](https://pidruchniki.com/1541010437341/psihologiya/sotsialno-psihologichniy_klimat_kolektivi).
28. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] - Режим доступу:[https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625a3bd79a5c53b88421206d36\\_0.html#text](https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625a3bd79a5c53b88421206d36_0.html#text)
29. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13817/>
30. Нарейко В. Так управляют персоналом в американских компаниях. // Офіс. - 2014. - №5. - с.28-30.
31. Обозов Н. Н., Щёкин Г. В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. — К., 2010. – с.67
32. Олійник А.С. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в державних податкових інспекція / А. С, Олійник //Управління розвитком. – 2013. – с.126
33. Організаційна поведінка / [Дон Гелрігел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг]; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. - К.: «Основи», 2011. - 726 с.
34. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. — Л., 1981.- 223 с.

35. Петровский А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. - М.: Просвещение, 1978. - 263 с.
36. Платонов К.К. "Психология труда". СПб.: Питер, 2014. – с.115
37. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности. -М., 1998. – с. 213
38. Райгородський Д.Я. "Практическая психодиагностика. Методики и тесты". С. ИД "Бахрах-М" 2002., стр. 111
39. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б. Д. Парыгина. — Л.: Наука, 1986; - с.351
40. Річі Ш., Мартін П. "Управление мотивацией." М.: Юніті-Дана, 2014. – с. 143
41. Романов, А. (2015). Оцінка стану соціально психологічного клімату на підприємстві. Бізнес Інформ, 8, 303–308.
42. Савельєва В.С. Психологія управління.-К.: вид. «Професіонал», 2005.-320с.
43. Семенюк О. Бренд работодателя под ключ // Стратегии. - 2016. - №4. - с. 37-43.
44. Смірнов С.В., Мурашова Е.П. "Организационное поведение управление поведением человека в организации". М.: Альпіна Бизнес Букс, 2014.-с.86
45. Уманський Л. І. Методи експериментального дослідження соціально-психологічних феноменів // Методологія та методи соціальної психології / під ред. Е. В. Шорохової. – с. 241
46. Харський К.В. "Благонадежность и лояльность персонала" СПб.: Изд-во Питер, 2013. – 118с.
47. Хмелевська, А. (2015). Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. Вісник соціально-економічних досліджень, 1(56), 107–113.
48. Холодницкая А.В. Социально - психологический климат в трудовом коллективе: основные проблемы формирования и пути совершенствования / А.

В. Холодницкая // Актуальные вопросы экономической науки в XXI веке: сб. науч. статей. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2014. – Вып. 3. – С. 157–160.

49. Чечель, А., Кириченко, І., Бібікова, Я. (2015) Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Державне управління, 4(136), 79–81.

50. Шейл П. "Руководство по развитию персонала"СПб.: Питер, 2014. – с.63