

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-подільський національний університет імені Івана Огієнка
Економічний факультет
Кафедра управління персоналом та економіки праці

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ
ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ**

Виконав: студент 2 курсу Mg1-M18 групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці

Головацький Михайло Володимирович

Керівник: **Олійник Н.Ю.**, к.пед.н., доцент

Рецензент: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

Кам'янець-Подільський 2019 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1 Теоретико-методичні аспекти соціально-психологічного клімату колективу.....	6
1.1 Сутність та структура соціально-психологічного клімату трудового колективу.....	6
1.2 Трудовий колектив: суть та місце у соціально-трудовах відносинах.....	14
1.3 Методи діагностики соціально-психологічного клімату у трудовому колективі.....	21
Висновки до першого розділу.....	31
Розділ 2 Стан соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.....	35
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	35
2.2 Персонал Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства: кількісні та якісні параметри.....	46
2.3 Аналіз соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.....	57
Висновки до другого розділу.....	73
Розділ 3 Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату трудового колективу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.....	75
3.1 Вдосконалення методики діагностики соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.....	75
3.2 Управління соціально-психологічними умовами діяльності колективу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.....	83
3.3 Заходи оптимізації соціально-психологічного клімату колективу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.....	92
Висновки до третього розділу.....	100
Загальні висновки.....	103
Список використаних джерел.....	107
Додатки	

ВСТУП

Проблеми соціально-психологічного мікроклімату в колективі завжди були й залишаються предметом пильної уваги фахівців з управління персоналом. Самопочуття людини у процесі праці, суттєво визначається її способом життя, добробутом, а також рівнем управління в організації. Справа в тому, що багато управлінських рішень приймаються фактично без врахування психологічних особливостей людини. Адже основна мета управління – вплив на результати праці, формування задоволеності роботою у працівників, розкриття позитивних рис їх особистості.

В процесі спільної діяльності людей, тобто реалізації кожним працівником своєї соціальної ролі, взаємовідносини між ними набувають особистісно-емоційного забарвлення, що є основою для виникнення міжособистісних стосунків. Останні проявляються в актах спілкування, взаємодії та виступають фактором соціально-психологічного клімату в колективі.

Вивчення і оптимізація соціально-психологічного клімату на сучасному етапі є невід'ємною складовою управління персоналом організації і реалізуються в повсякденній роботі керівника.

Вагомий внесок у розуміння проблем формування соціально-психологічних умов діяльності колективу підприємств зробили вітчизняні вчені: Амоша О. І., Грішнова О. А., Дмитренко Г. А., Колот А. М., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Семикіна М. В., Шаульська Л. В. та інші вітчизняні вчені. Серед зарубіжних вчених дослідженням питань розвитку різних форм соціально-психологічного впливу на колектив для ефективного управління персоналом займались: П. Друкер, Д. Мак-Клеланд, Б. Твісс, П. Самуельсон, Х. Хекхаузен та інші.

Соціально-психологічний клімат характеризується специфічною для спільної діяльності людей атмосферою психічного та емоційного стану кожного працівника і залежить від загального стану його колег.

Актуальність даного дослідження зумовлена суспільно-економічними відносинами, що склалися у різних сферах життєдіяльності; необхідністю

вдосконалення системи взаємовідносин у трудових колективах підприємств, що сприяє створенню сприятливих соціально-психологічних умов діяльності колективу для підвищення продуктивності діяльності працівників.

Метою дослідження є виявлення особливостей соціально-психологічного клімату колективу та розробка рекомендацій щодо його оптимізації.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання**:

- визначити сутність та структуру соціально-психологічного клімату трудового колективу;
- охарактеризувати суть та місце трудового колективу у соціально-трудовах відносинах;
- розглянути методи діагностики соціально-психологічного клімату у трудовому колективі;
- дослідити організаційно-економічну характеристику Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;
- дати оцінку кількісним та якісним параметрам персоналу швейного підприємства;
- проаналізувати особливості соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;
- вдосконалити методику діагностики соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;
- запропонувати прийоми управління соціально-психологічними умовами діяльності колективу швейного підприємства;
- розробити заходи щодо оптимізації соціально-психологічного клімату колективу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.

Об'єктом дослідження є явище соціально-психологічний клімат трудового колективу.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних і практичних аспектів соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства та методичні підходи щодо його поліпшення.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є наукові методи, що ґрунтуються на діалектичному методі пізнання та об'єктивних законах економіки. Теоретичні аспекти досліджувались із використанням методів аналізу, синтезу, індукції, дедукції, зокрема, при вивченні й розробці теоретичних аспектів сутнісного визначення понять «трудовий колектив», «соціально-психологічний клімат»; методи аналізу та синтезу – оцінці особливостей соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства; методи аналогії та наукового абстрагування – при окресленні пропозицій та рекомендацій щодо шляхів оптимізації соціально-психологічного клімату колективного швейного підприємства.

Інформаційною базою дослідження були законодавчі акти, Постанови Кабінету Міністрів України, офіційні статистичні матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України, звітно-статистична інформація Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства, первинна бухгалтерська документація, результати соціологічних опитувань, наукові публікації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що пропозиції проведеного дослідження можуть бути використані керівництвом Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства для покращення соціально-психологічного клімату, підвищення ефективності діяльності підприємства.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 110 сторінок друкованого тексту.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене дослідження соціально-психологічного клімату колективу дозволяє зробити такі узагальнення.

Існують різні трактування категорії «соціально-психологічний клімат», що зумовлено її складною структурою і багатоаспектністю. Пропонуємо визначення СПК як характерного трудовому колективу стійкого настрою, який здійснює суттєвий вплив на відносини людей, їх відношення до праці і навколишнього середовища.

Це комплексна категорія, яка має складну структуру. У структурі відносин важливими характеристиками соціально-психологічного клімату є економічні, правові, політичні принципи організації сумісної життєдіяльності людей в трудових колективах.

Економічні принципи організації праці пов'язані з ефективним використанням робочої сили у виробничій діяльності. Важливу роль у формуванні соціально-психологічного клімату відіграють загальнокультурні умови діяльності людини в колективі. Особливе значення мають моральні взаємини, які окреслюють психологічні настанови, впливають на етику поведінки людей в колективі. Комунікативні взаємовідносини віддзеркалюють активність психологічних взаємозв'язків членів колективу, визначаючи особистісну опосередкованість процесів спілкування.

Трудовий колектив – це група працівників різних кваліфікаційних та професійних груп, які працюють на одному підприємстві задля досягнення визначених цілей діяльності підприємства.

Трудовий колектив є первинною ланкою економічної системи, в якій проявляються соціально-трудова відносини щодо наймання, використання, розвитку робочої сили, винагороди за працю задля досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Важливою ознакою трудового колективу є його структурна оформленість. Розрізняють типи структур: функціональну – відносини між членами колективу,

зумовлені технологією виробництва; професійно-кваліфікаційну структура – взаємини між групами працівників за ознаками професії та кваліфікації; соціальну структура – відносини між робітниками, інженерно-технічними співробітниками, службовцями і молодшим обслуговуючим персоналом; соціально-демографічну – сукупність зв'язків, що ґрунтуються на статеві-вікових ознаках, родинному стані; соціально-психологічну – міжособистісні відносини, цінності.

Для діагностики соціально-психологічного клімату колективу використовують значку кількість методів дослідження.

Найбільш поширеним є анонімне анкетне опитування, яке збільшує відвертість людини, сприяє вивченню групових думок великих соціальних груп з найменшими витратами. Для оцінювання психологічної атмосфери колективу використовується методика А.Ф. Фідлера, яка формує середній профіль психологічної атмосфери колективу, передбачає анонімне обстеження, що підвищує її надійність. Експрес-метод дозволяє виявити три компонента соціально-психологічного клімату: емоційний, когнітивний, поведінковий компонент. Сприяє визначенню соціальних ролей членів організації з метою оцінки загальної ситуації в колективі. Діагностика схильності особистості до конфліктного поведіння К. Томаса дозволяє зосередити увагу на продуктивних чи деструктивних формах поведінки людей в конфліктних ситуаціях.

Кам'янець-Подільське колективне швейне підприємство спеціалізується на пошитті чоловічих і шкільних костюмів. За період дослідження величина активів зменшилась на 3,3%. Найбільшу частку мають оборотні активи – 65,2 %. Фінансування підприємства за рахунок власного капіталу складає 46,5 %, що свідчить про нездатність самофінансування своєї діяльності. Величина залученого капіталу – 53,5 % всіх джерел. Впродовж періоду коефіцієнт автономії зріс на 0,01, а фінансової залежності відповідно знизився на 0,05 у 2018 році. Фінансові результати діяльності швейного підприємства вказують на погіршення показників прибутковості.

За період дослідження чисельність персоналу скоротилась на 16,9%. На фабриці переважають жінки, їх частка 93,6 %. Кістяк кадрів складають особи у віці

31-45 років. Якісні характеристики персоналу за рівнем освіти свідчать, що основна частка працівників має середню загальну освіту (77,8%) і лише 10,5% персоналу – вищу освіту. На підприємстві працює досвідчений персонал, питома вага працівників зі стажем роботи до 10 років – 61,2%. Коефіцієнт плинності кадрів знаходиться в межах норми – 2%, що свідчить про сталість трудового колективу.

Розвитку персоналу підприємство не приділяє належної уваги, зокрема, пройшли навчання безпосередньо на виробництві лише 2,9% працівників. Щодо підвищення кваліфікації ситуація аналогічна, адже у 2018 році підвищили кваліфікацію лише 4% працівників підприємства.

Дослідження соціально-психологічного клімату швейного підприємства виявило високий та середній ступінь формування сприятливих умов діяльності колективу. Проте існують і деструктивні моменти, зокрема, 10 % працівників відчують себе некомфортно в колективі, не цікавляться своїми колегами, їм байдуже до чужих негараздів, а головним для них – лише особистий спокій та просування службовими сходинками.

Для оптимізації психологічного клімату колективу було використано соціально-психологічний тренінг. Отримані результати дозволяють стверджувати, що дійсно соціально-психологічний клімат в колективі надто складне явище і тренінг виявився ефективним засобом його оптимізації.

Він сприяв збільшенню неформальних відносин, створенню дружніх стосунків; вирішенню проблемних ситуацій щодо яких не вистачає часу впродовж трудової діяльності; зняттю напруження після робочого дня; з'ясуванню цінностей, мотивів, життєвої стратегії для кожного співробітника.

Для вдосконалення методики діагностики соціально-психологічного клімату Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства рекомендовано дві методики: діагностики конфліктної поведінки К. Томаса та методика діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу і Д. Крауна.

Серед прийомів управління соціально-психологічними умовами діяльності швейного підприємства варто виокремити наступні: організаційну культуру, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, виконання плану соціального

розвитку підприємства за групами показників: підвищення кваліфікації працівників; поліпшення умов праці та зміцнення здоров'я працівників; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов; соціальну захищеність членів трудового колективу.

Запропоновано системний підхід у формуванні моделі соціально-психологічного клімату, яка передбачає поєднання трьох елементів: когнітивної (сприймання та пізнання членами колективу один одного), афективної (емоційно-ціннісне ставлення членів колективу один до одного і до колективу загалом) та конативної (спрямованість членів колективу на співпрацю з іншими членами колективу). Впровадження якої дозволить своєчасно та ефективно використовувати превентивні заходи для корекції соціально-психологічного клімату трудового колективу.

Впровадження вказаних заходів забезпечить одержання економічного та соціального ефектів. Економічна ефективність заходів передбачає врахування продуктивності праці і економічності витрат на персонал. Соціальна ефективність визначатиметься ступенем задоволення інтересів і потреб працівників, а саме: нормальними умовами праці, правовою захищеністю, прагненням професійного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. Київ, 2005. 366 с.
2. Дружинин В.В., Контров Д.В., Контров М.В. Введение в теорию конфликта. Москва, 1989. 165с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ, 2013. 445 с.
4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. ЛЛенинград, 1985. 168с.
5. Жуков Ю.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия. // Вестник Моск. ун-та. Психология. 1978. №1. С.26-29.
6. Кодекс Законів про працю України : чинне законодавство України зі змінами та доп. станом на 28 листопада 2019р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 30.11.2019).
7. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Москва, 1989. 304.
8. Мошек Г.Є. Менеджмент підприємства: підруч. / за ред. доц. Г.Є. Мошека. Київ, 2002. 216 с.
9. Макаренко А.С. Сочинения : в 8 т. / ред. кол. И. А. Москва, 1957–1958. Т. 7. 400с.
10. Виханский О. С. Менеджмент: учеб. Москва,2008. 586 с.
11. Паригін Б.Д. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи та методи вивчення. Ленинград, 1981. 192 с.
12. Мартиненко М.М. Основы менеджменту. Київ, 2005. 385с.
13. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. Ленинград, 1981. 192 с.
14. Виханский О. С. Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес :підруч. Виха Москва, 2009 . 38 с.
15. Грещак М. Г., Колот В. М., Наливайко А. П. Економіка підприємства: підруч. Київ, 2001. 526 с.

16. Андреева Л. О., Лисак О. І. Економіка підприємства: навч. посіб. Херсон, 2015. 668 с.
17. Іванова Ю. С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз // Право та інновації. 2014. № 4(8). С. 148-155.
18. Козырев Г. И. Основы конфликтологии: учеб. Москва, 2007. 320 с.
19. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі // Управління розвитком. 2009. № 16. С. 86–88.
20. Алехина О. Е. Стимулювання розвитку працівників організації// Управління персоналом. 2012. № 1. С 50-52.
21. Дідковська Л. Г. Менеджмент: навч. посіб. Київ, 2007. 516 с.
22. Каспарьян Г. І. Формування стабільного трудового колективу. Ростов-на-Дону, 2009. 124с.
23. Холодницкая А. В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: основные проблемы формирования и пути совершенствования / // Актуальные вопросы экономической науки в XXI веке : сб. науч. статей. Гомель, 2014. Вып. 3. С. 157–160.
24. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства Гук // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. 2016. Т. 21. С. 56-60.
25. Анিকেєва Н. В. Психологический климат в коллективе Киев. : Педагогика, 2010. 246 с.
26. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Київ, 2011. 468 с.
27. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. Львів, 2011. 216 с.
28. Харівська С. В. Соціально-психологічний клімат в колективі та шляхи його оптимізації URL:http://liceysv.com/metodichna-rabota/krashh-napraczyuvannya-pk/556soczalno-psixologchnij-klmat-v-kolektiv-ta-shlyaxi-jogoop_timzaczmetodichna-rozrobka (дата звернення: 30.11.2019).
29. Райгородський Д.Я. Практическая психодиагностика Самара, 2002. 672 с.

30. Русалинова А.А. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / год ред. Пашкова. Ленинград, 1980. 156с.
31. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Москва, 1986. 476с.
32. Социальная психология /под ред.. Столяренко А.М. Москва, 2001. 365с.
33. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. Санкт-Петербург, 2001. 208 с.
34. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підруч. для вузів. Київ, 2011. 560 с.
35. Руденко В.І. Менеджмент: конспект лекцій. Ростов-на-Дону, 2013. 246с.
36. Стадник В. В. Менеджмент: підруч. Київ, 2007. 472 с.
37. Сербінській, В.Ю. Управління персоналом. Київ, 2009 . 146с .
38. Тарнавська Н. П. Менеджмент: теорія та практика: підруч. для вузів. Тернопіль, 2012. 456 с.
39. Травін В. В. Основи кадрового менеджменту. Київ, 2009. 352 с.
40. Фархутдінова Ю. В. Спільна діяльність як чинник розвитку особистості // Соціальна психологія. 2014. № 4. С.111-122.
41. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підруч. Київ, 2010. 608 с.
42. Шекшня С. В. Управління персоналом сучасної організації. [Київ, 2009. 358 с.
43. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ, 2010. 452 с.
44. Зигерт В., Ланг Л. Руководит без конфликтов : пер. с нем. Москва, 1990. 335 с.
45. Кибанов А. Я. Управління персоналом організації. [Москва, 2009. 139с..
46. Лапуста М. Г. Словник-довідник менеджера. Москва, 2011. 96с.
47. Мескон М. Основи менеджменту : пер. з англ. Москва, 2007. 254с.
48. Кабушкин Н. І. Основи менеджменту. Мінськ, 2002 . 254 с.
49. Базаров Т. Ю. Управління персоналом. Москва, 2007. 325с.
50. Белоусов А. А. Основи менеджменту. Владивосток, 2011. 411с.
51. Дмитриев М. Г. Психологическое сопровождение несовершеннолетних правонарушителей на базе специального предприятия "Новое поколение" // Уч.

записки Санкт-Петербур. Гос. ин-та психологии и социальной работы. 2009. № 9. С. 49–54.

52. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение Ленинград, 1985. 168с.

53. Жуков Ю.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия// Вестник Моск. ун-та. Психология. 1978. №1. С.26-29.

54. Журавлев А.Л. Диагностика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности// Психологический журнал. 1992. № 4. С.67-69.

55. Журавлев А.Л. Социально-психологические проблемы управления / отв. ред. Е.В.Шорохова, В.П.Левкович. Москва, 1983. 210с.

56. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива / отв. ред. Е.В.Шорохова, О.И.Зотова. Москва, 1979. 196с.

57. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. Москва, 1991. 207 с.

58. Донцов А.И. Психология коллектива. Москва, 1984. 200с.

59. Управління персоналом: підруч. для вузів. Москва, 2010. 736 с.

60. Егоршин Л.П. Основы управления персоналом: уч. пособ. Новосибирск, 2011. 303 с.

61. Сербинский В.Ю. Управление персоналом. Москва, 2009 .188с.

62. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень. 2013. № 5. С. 78-79.

63. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процес: учеб. Москва, 2009 . 338 с.

64. Козырев Г. И. Основы конфликтологии: учеб. Москва, 2007. 320 с.

65. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. Київ, 2003. 344 с.

66. Фінансова звітність Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства за 2016-2018 роки.

67. Статистична звітність Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства за 2016-2018 роки.