Міністерство освіти і науки України

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

КУХАР РОКСОЛАНА ПАВЛІВНА

**ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

МО(з)-М2

073 Менеджмент

Автореферат на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

Івано-Франківськ – 2022

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник: д.е.н., професор Романюк М.Д.

Рецензенти: д.е.н., професор Матковський П.Є.

Захист відбудеться «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ р.

Дипломну роботу надано до захисту «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис) (ім’я та прізвище)

**ЗМІСТ**

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації

1.1 Соціально-психологічний клімат організації та його складові

1.2 Фактори формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації

1.3 Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність праці

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. Аналіз і оцінка соціально-психологічного клімату на пілприємстві «ЛіР»

2.1 Загальна характеристика та організаційна структура підприємства «ЛіР»

2.2 Аналіз соціально-психологічного клімату колективу на підприємстві «ЛіР»

2.3 Роль керівника у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємсті

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. Заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату колективу на підприємстві «ЛіР»

3.1 Профілактика та рекомендації щодо створення ефективного психологічного клімату

3.2 Способи оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі

3.3 Удосконалення системи соціально-психологічних факторів в управлінні для стимулювання персоналу

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми**. Розвиток будь-якої організації є неможливим без ефективної управлінської діяльності, в першу чергу, керівника. Уміння керівника створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, здатність зацікавити працівників роботою, навички у вирішенні конфліктних ситуацій, та вміння проявляти свої лідерські якості – все це дає йому можливість стати хорошим управлінцем та ефективно здійснювати управлінську діяльність від якої, в свою чергу, залежить ефективна діяльність всієї організації.

Дослідження та вдосконалення соціально-психологічного клімату стало невід'ємною частиною управління персоналом організації та впроваджено в повсякденну роботу керівника.

Поведінка окремого працівника залежить не тільки від набору його особистих якостей, деталей конкретної ситуації, а й від специфіки соціального середовища, в якому він реалізує трудову діяльність. Таким соціальним середовищем є організація. І кожен працівник, який бере участь у досягненні мети організації є членом робочого колективу

У процесі спільної діяльності людей, тобто в процесі реалізації кожним робітником своєї соціальної ролі, відносини між ними набувають особистісно-емоційного забарвлення, що є основою породження міжособистісних відносин. Остання проявляється в спілкуванні та взаємодії і виступає як фактор соціально-психологічного клімату колективу.

**Мета і завдання дослідження.** Мета роботи - розкрити особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації та визначити шляхи підвищення її ефективності.

Відповідно до мети визначено наступні завдання:

- розкрити сутність соціально-психологічного клімату;

- визначити рівень впливу соціально-психологічного клімату на ефективнісь роботи підприємства;

- виявити вплив управління на створення сприятливого соціально-психологічного клімату колективу;

- визначити фактори формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації;

- окреслити умови та засоби які спрямовані на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;

- проаналізувати основні соціально-психологічні методи управління персоналом підприємства;

- розробити практичні рекомендації щодо покращення управлінської діяльності через систему соціально-психологічних факторів

**Об'єктом дослідження** є процеси формування соціально-психологічного клімату в організації.

**Предметом дослідження** є теоретичні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі фірми «ЛіР».

**Методи і методики дослідження.** Методи які використовувались у дипломній роботі для досягнення поставленої мети: теоретичні - аналізу та синтезу, порівняння, конкретизації та систематизації, узагальнення наукової інформації для виявлення стану вивченості проблеми; емпіричні - спостереження, опитування, тестування, які використовувались під час проведення опитування працівників, діагностична бесіда, які забезпечували достовірність отриманих результатів і об’єктивність висновків. Також було використано соціометричну методику Джейкоба Леві Морено, яка дала змогу дослідити рівень згуртованості колективу.

**Наукова новизна дослідження** полягає у комплексному вивченні складових соціально-психологічного клімату колективу, поглибленні теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо поліпшення його стану на підприємстві.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що одержані результати дозволяють сформулювати теоретичні висновки про істотний вплив соціально-психологічного клімату на ефективність праці та взаємодії, що дозволяє розглядати його як важливий фактор розвитку міжособистісних відносин в колективі, та розробити практичні рекомендації для керівників і працівників організацій щодо створення та підтримання сприятливого клімату в організіції.

**Структура і обсяг.** Дипломна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (91 найменування). Загальний обсяг дипломної магістерської роботи – 96 сторінок комп’ютерного тексту, містить 4 таблиці і 14 рисунків.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У розділі 1 «Теоретичні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації»** розглядається поняття соціально-психологічний клімат, його складові, фактори які формують сприятливий соціально-психологічного клімат в колективі організації та вплив соціально-психологічного клімату на ефективність праці

Невід'ємною частиною системи управління є соціально-психологічний клімат колективу.

Деякі автори трактують соціально-психологічний клімат організації як емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, засноване на збігах близькості, емпатії, інтересів, схильностей.

Дослідженнями питань соціально-психологічного клімату та його структури займалися не лише представники управлінської науки, а й психотерапевти та психологи.

Стан соціально-психологічного клімату може змінюватись під дією таких чинників, як: ступінь задоволеності роботою, зміст праці, стиль керівництва та особистість керівника, умови праці та побуту, задоволеність міжособистісними стосунками з колегами і т. д.

Для сприятливого клімату характерними є відчуття рівня відповідальності. Почуття гармонії та загальної симпатії. А от при несприятливому кліматі відчутна дисгармонія, напруга, також присутні часті конфлікти в колективі.

Соціально-психологічний клімат можна розглядати як один із важливих факторів підвищення ефективності праці.

Дослідження соціальних психологів показали, що комплексна оцінка ефективності підприємства можлива лише за умови врахування об’єктивних (економічних) і суб’єктивних (соціально-психологічних) факторів.

У літературі виділяють такі соціально-психологічні чинники, які безпосередньо впливають на ефективність підприємства: cтимулювання працівників; неформальна ієрархія відносин; моральна, інтелектуальна та психологічна сумісність; групова згуртованість і послідовність; неформальні етичні стандарти; прояви конфліктності; стиль управління; повага і толерантність.

Тому важливою умовою ефективного функціонування будь-якої організації є наявність сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, який включає вищезазначені фактори.

**У розділі 2 «Аналіз і оцінка соціально-психологічного клімату на пілприємстві «ЛіР»»** проаналізовано загальну характеристику та організаційну структуру підприємства «ЛіР», соціально-психологічний клімат який панує в колективі, та визначено яку роль відіграє керівник у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Меблева фірма «ЛіР» є невід'ємною частиною меблевої промисловості Прикарпаття. Підприємство з 1997 року, використовуючи нові технології, враховуючи вимоги споживачів та зберігаючи вітчизняні традиції, впевнено нарощує свій виробничий потенціал. Поступово розширюючи асортимент, фірма отримала визнання покупці по всій Україні. Так, на сьогодні «ЛіР» є одним із набільших та найкращих гуртових постачальників м'яких меблів на заході України.

Щоб дослідити рівень згуртованості колективу було проведено дослідження, на основі якого за допомогою соціологічної методики Дж. Морено було зроблено висновки, що стан соціально-психологічного клімату у колективі є сприятливим, про що свідчать результати - 89% позитивні відповіді, а значить в колективі панує дружня, доброзичлива атмосфера, а між працівниками взаєморозуміння, співпраця та симпатія. А результат обчислення індексу згуртованості становить 0,93. З отриманого результату можна сказати, що завдяки великій кількості позитивних відповідей індекс згуртованості є високим, а це дає зрозуміти що робоча атмосфера у колективі сприятлива, але можливі поодинокі міжособистісні конфлікти. Щоб визначити вплив керівництва на соціально-психологічний клімат колективу було використано метод анкетування. Після проведення опитувань були отримані результати, які допомогли проаналізувати особисті та професійні якості керівника і зробити висновки стосовно ставлення працівників до свого начальника, та визначити той соціально-психологічний клімат який панує в колективі даного підприємства.

З отриманих відповідей можна зрозуміти, що головними досягненнями генерального директора Трегера Л.Р. є його компетентність у багатьох робочих питаннях, розуміюче та дбайливе ставлення до підлеглих, рішучість та впевненість у прийнятті рішень, що має хороший вплив на клімат колективу, з чим погоджуються і колектив фірми.

**У розділі 3 «Заходи щодо поліпшення соціально-психологічного клімату колективу на підприємстві «ЛіР»»** розроблено рекомендації щодо створення ефективного соціально-психологічного клімату та способи його оптимізації в колективі, та розглянуто удосконалення системи соціально-психологічних факторів в управлінні для стимулювання персоналу

Клімат має великий вплив на працівників та керівництво фірми. До осоновних субєктивних ознак позитивного соціально-психологічного клімату у колективі відносять: відсутність тиску зі сторони керівника і можливість приймати рішення, вільне висловлювання власної думки під час обговорень виробничих питань, належність до колективу, достатня проінформованість, прийняття на себе відповідальності тощо.

Тому директор «ЛІР» повинен враховувати роль психологічного клімату, формування якого позитивно вплине на ефективність управління, а також слід враховувати та застосовувати такі заходи: навчання та атестація працівників для покращення як професійних так і психологічних навичок, комплектування колективу з урахуванням факторів психологічної сумісності; використання соціально-психологічних методів, які сприяють розвитку позитивного взаєморозуміння та навичок взаємодії між членами команди.

Для покращення психологічної атмосфери на підприємстві «ЛІР» можна використати оптимізацію соціально-психологічного клімату, яка включає формування таких факторів:

1. Наявність фахівців різного рівня кваліфікації, щоб новачки бачили свою кар'єрну перспективу, а якісні працівники відчували повагу молоді.

2. Чисельність працівників. Ідеально, якщо група складається з трьох-дев'яти осіб.

3. Вікова та статева структура колективу. Згуртованість, здоровий психологічний клімат часто властиві неоднорідним групам, і тут відображаються особливості працівників різного віку. Присутність чоловіків і жінок в колективі позитивно впливає на емоційне життя колективу. Як правило, різностатеві групи більш стабільні.

4. Неформальна структура.

5. Ступінь ізольованості групи, автономність. Ізоляція, як відомо, негативно позначається на згуртованості команди, а звуження кола спілкування зменшує його цінність. Тому для покращення психологічної атмосфери найкраще виходити за рамки групових відносин і встановлювати зв'язки з іншими групами.

6. Психологічна сумісність учасників групи, яка є показником її згуртованості, забезпечення безконфліктного спілкування, узгодженості індивідуальних дій в умовах спільної діяльності, та міжособистісна сумісність.

Щоб ефективно керувати персоналом, директор повиен покращити управління персоналом і знайти шляхи покращення соціальних відносин між працівниками. Вся інформація, яка надається працівникам, має бути повною та своєчасною, а всі поставлені завдання мають бути чіткими та доступними для виконання. Директору, також, варто створити справедливу систему контролю та систему заохочень, яка дозволила б працівникам якісніше та швидше виконувати завдання та отртмувати матеріальну винагорду за це. Запропонована для «ЛіР», вдосконалена система заохочень робітників, основними стимулами вбачає план управління кар’єрним розвитком і матеріальне стимулювання.

**ВИСНОВКИ**

Соціально-психологічний клімат це комплексне явище, що включає певну систему взаємовідносин між учасниками колективу, на яку впливають індивідуальні психофізіологічні особливості працівників та внутрішньо групові традиції та стандарти.

Для того, щоб ефективність праці була високою та працівники старались над виконанням своїх завдань потрібно щоб у колективі організації існував сприятливий соціально-психологічний клімат. Для сприятливого СПК характерними є почуття гармонії та загальної симпатії. А от при несприятливому кліматі відчутна дисгармонія, напруга, також присутні часті конфлікти в колективі.

Соціально-психологічний клімат є результатом спільної діяльності та міжособистісних взаємодій людей. Це стан групового настрою, якісний аспект міжособистісних стосунків у групі, душевний стан. Дослідження впливу соціально-психологічного клімату особливо важливе на даний момент, оскільки зараз особлива увага приділяється тому, як керівники найбільш ефективно взаємодіють зі своїми підлеглими.

В процесі роботи було здійснено характеристику підприємства «ЛіР». Дане підприємство має всі передумови та перспективи для подальшого розвитку.

Одне з ключових завдань директора фірми є вміння створити позитивний соціально-психологічний клімат в колективі. Головними ознаками такого клімату є: доброзичлива і ділова критика, вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, які стосуються колективу загалом, відсутність тиску керівників, достатня проінформованість членів колективу про його завдання і стан справ під час їхнього виконання.

Директор «ЛіР», Трегер Л. Р., прикладає багато зусиль для того, щоб на фірмі панувала здорова та спокійна атмосфера. Колектив підприємства характеризується хорошою інформованістю, згуртованістю, контактністю та відкритістю, що дозволяє всім працівникам якісно виконувати роботу та отримувати задоволення від робочого процесу.

Проаналізувавши фірму, поспілкувавшись з працівниками, мною були розроблені такі основні шляхи у формуванні сприятливого клімату в колективі:

-удосконалення стилю управління, враховуючи особливості колективу;

-покращення умов праці та матеріальної бази фірми;

-вивчення існуючого клімату в колективі, його діагностика;

-удосконалення організації праці;

-регулювання відносин у колективі, владнання суперечностей та конфліктних ситуацій;

-постановка перед працівниками корисної та цікавої мети;

-покращення добору, виховання та розташування кадрів тощо.

Для запобігання різних конфліктів всередині фірми можна було б створити систему запобігання конфліктам. Система може включати багато заходів, які можуть: створити та підтримувати сприятливий мікроклімат на фірмі; встановлювати та формулювати цілі підприємства; заохочувати співробітників до участі у вирішенні організаційних завдань; побудувати механізми зворотного зв'язку в комунікаційній системі організації, встановити механізми вирішення розбіжних інтересів (здатність організовувати зустрічі та давати рекомендації).

Така система дозволила б керівнику виявляти конфлікти, що виникають, визначати їх причини і швидко починати вирішувати ситуацію, тим самим запобігаючи найгіршим наслідкам конфліктів, таким як психологічне протистояння, формалізація відносин, та зниження продуктивності праці.