

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту і логістики



КОМПЛЕКСНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА:

Особливості підвищення ефективності організації праці на підприємствах різних видів діяльності

Головний керівник – к.е.н., доц. Наталія КОРСІКОВА

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в компанії

ЩИФР КРБ. МІЛ.1.689-03.26.2

Здобувачка Сніжана ПАСІЧНИК

Керівник к.е.н., доц. Наталія КОРСІКОВА

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від 17.05.2023 р., протокол № 15

Завідувач кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА

(підпис)

Одеса – 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми обумовлена необхідністю вдосконалення системи взаємин у трудових колективах організацій, що сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату - найважливішої умови, для покращення продуктивної діяльності працівників.

У першому розділі **«ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМПАНІЇ»** визначено поняття та фактори формування соціально-психологічного клімату в колективі підприємства; проаналізовано формування та поліпшення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

У другому розділі **«АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОДИМСЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ»** проаналізовано загальну характеристику та особливості діяльності організації; дано характеристику і аналіз структури персоналу працівників Кодимської міської ради; оцінено рівень корпоративної соціальної відповідальності та соціально-психологічного клімату в організації.

У третьому розділі **«ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ»** запропоновано напрями і заходи щодо покращення соціально-психологічного клімату; здійснено розрахунок умовної економічної ефективності від росту продуктивності праці.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 74 сторінок, 13 таблиць, 14 рисунків. Перелік посилань нараховує 45 найменування.

Ключові слова: персонал, клімат в організації, соціально-психологічний клімат, шляхи поліпшення.

SUMMARY

The topicality of the topic is due to the need to improve the system of relationships in the work teams of organizations, which contributes to the formation of a positive social and psychological climate - the most important condition for improving the productive activity of employees.

In the first chapter **"THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF A FAVORABLE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COMPANY"** the concepts and factors of the formation of the social and psychological climate in the company's team are defined; the formation and improvement of a favorable socio-psychological climate in the workforce is analyzed.

In the second chapter **"ANALYSIS OF THE MAIN PERFORMANCE INDICATORS AND ASSESSMENT OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE KODYM CITY COUNCIL"** the general characteristics and peculiarities of the organization's activity are analyzed; a description and analysis of the personnel structure of the Kodym City Council

employees is given; the level of corporate social responsibility and socio-psychological climate in the organization was assessed.

The third chapter "**WAYS TO IMPROVE THE SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE ORGANIZATION**" offers directions and measures for improving the social-psychological climate; the calculation of conditional economic efficiency from the growth of labor productivity was carried out.

The bachelor's thesis contains 74 pages, 13 tables, and 14 figures. The list of links includes 45 titles.

Key words: personnel, climate in the organization, social and psychological climate, ways of improvement.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМПАНІЇ	9
1.1. Поняття та фактори формування соціально-психологічного клімату в колективі підприємства.....	9
1.2. Формування та поліпшення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.....	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОДИМСЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ.....	29
2.1. Загальна характеристика та особливості діяльності організації.....	29
2.2. Характеристика і аналіз структури персоналу працівників Кодимської міської ради	37
2.3. Оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності та соціально-психологічного клімату в організації.....	46
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ	55
3.1. Напрями і заходи щодо покращення соціально-психологічного клімату	55
3.2. Переваги виконання вимог стандарту «Зелений офіс» та екологічної сертифікації за програмою «Зелений офіс»	65
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТОК	76

ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційної роботи обумовлена необхідністю вдосконалення системи взаємин у трудових колективах організацій, що сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату - найважливішої умови, для покращення продуктивної діяльності працівників.

В останні роки проблема соціально-психологічного клімату в колективі організації інтенсивно досліджується психологами, соціологами та управлінцями. Це обумовлено тим, що дане питання постає одним з визначальних чинників впливу на життєдіяльність працівників.

Даній проблематиці присвячені праці як вітчизняних, так й іноземних вчених. Серед дослідників проблем сприятливості соціально-психологічного клімату можна виділити таких: Лєскова Л.Ф. [27], Кравченко О.О. [25], Бровар О.В. [7], Олійник Н.Ю. [5], Боцюн Ю.В. [6], Донцов А.І. [18], та інші.

Сприятливий соціально-психологічний клімат колективу установи є багато функціональним показником рівня розвитку колективу, що забезпечує працездатність його членів та високу ефективність праці. Від нього залежить те, чи будуть реалізовані внутрішні потенціали як працівника, так і колективу в цілому.

Об'єктом дослідження є трудові відносини і соціально-психологічний клімат в трудовому колективі організації.

Предметом дослідження є сутність, складові і процес формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у розкритті теоретичних аспектів та практичних рекомендацій щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

Постановка мети зумовила виокремлення і вирішення таких завдань:

— розглянути поняття та фактори формування соціально-психологічного клімату в колективі підприємства;

- визначити інструменти моніторингу та формування сприятливого психологічного клімату в колективі;
- надати загальну характеристику підприємства та провести аналіз результатів його виробничо-господарчої діяльності;
- дати оцінку системи управління персоналом та стану соціально-психологічного клімату в трудовому колективі;
- визначити напрями і заходи щодо покращення соціально-психологічного клімату;
- провести оцінку прогнозів економічної ефективності впровадження запропонованих заходів.

Інформаційна база дослідження: Закони України, інші нормативно-правові акти України, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали наукових конференцій та періодичних видань, статистичні дані Державної служби статистики України, монографічні дослідження, навчальна література, наукові статті.

Практичне значення роботи полягає в тому, що було розроблено та впроваджено корекційну програму оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі засобами арт-терапії, здійснено перевірку її ефективності та надано рекомендації керівництву організації щодо покращення соціально-психологічного клімату колективу Кодимської міської ради. Матеріали даного дослідження можуть бути використані в діяльності практичних психологів, педагогів в корекційно-розвивальній, консультативній, просвітницькій та освітній діяльності, а також для розробки різних тренінгових програм.

ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній роботі було розглянуто тему «Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в компанії (на прикладі Кодимської міської ради)» та зроблено наступні висновки:

1. Соціально-психологічний клімат - це стан групової психіки, сукупності ставлення членів колективу до умов і характеру спільної діяльності, до колег, до керівника команда. Процес поліпшення його стану досить тривалий, але хоча б мінімальний внесок може і повинен бути зроблений кожним працівником. Перш за все, потрібно прислухатися до думки інших, слухати і поважати один одного. Необхідно правильно і стримано проявляти свої емоції і ставитися до їх прояву в інші з толерантністю.

2. Провідна роль у формуванні соціально-психологічного клімату в трудовому колективі належить керівництву, яке, в першу чергу, має розуміти психологію людей, їх емоційний стан, настроїв, емоційних переживань, знаходити індивідуальний підхід до кожного працівника, правильно розмежовувати обов'язки та права працівника, а також мінімізувати рівень конфліктних ситуацій у колективі. Також для створення такого клімату, необхідно періодично коригувати методи та засоби господарювання з урахуванням певні обставини та умови.

3. Якщо кожен член робочої сили розуміє важливість цього питання і робить свій внесок покращуючи соціально-психологічний клімат, це допоможе не тільки зменшити, але навіть уникнути стресових ситуацій в процесі праці, збереження здоров'я працівників і підвищення їх працездатності, активності та інтересу до праці, а також покращити добробут працівників, що, у свою чергу, призведе до зростання продуктивності праці в ціле підприємство.

4. Особливістю Кодимської області є її географічне розташування: розташована в південно-східній частині Подільської височини, на межі

лісостепу та степу, вона протягом століть була центром протиборства між землеробськими народами та степовими кочівниками, але на однаковій відстані від головного центру цивілізації.

5.Перспективними проектами, якими займається Кодимська міська рада, є:

- «Відкриття оптового ринку сільськогосподарської продукції» (готується);

- «Розвиток малих переробних підприємств»

Формування стратегічного процесу професійного розвитку та раціональне використання потенціалу управлінців потребує якісного аналізу роботи виконавчого органу міської ради.

6.Міська рада Кодима розуміє свій вплив на суспільство і тому несе за нього відповідальність. З цієї причини корпоративна соціальна відповідальність інтегрована в щоденну бізнес-діяльність і стала невід'ємною частиною корпоративного розвитку. Кодимська міська рада побачила результати такого підходу та той факт, що КСВ все більше перетворюється на концепцію сталого розвитку.

Отримані результати обґрунтовують необхідність проведення корекційно-розвивальних заходів, спрямованих на розвиток соціально-психологічного клімату групи.

7. З метою підвищення почуття соціальної відповідальності працівників Кодимської міської ради, пропонується запровадити концепцію «Зелений офіс». з метою підвищення екологічної свідомості, збільшення інноваційного потенціалу та відданості компанії як чесного роботодавця, що, в свою чергу, сприятиме не тільки поліпшенню соціально-психологічного клімату в організації, а й підвищить продуктивність праці персоналу на10%..

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Давидова А.А. Організаційна культура органів місцевого самоврядування. К., 1995. 353с
2. Бісвас П.Ч. Управління персоналом на іноземних підприємствах в Україні. *Маркетинг в Україні*. 2018. № 3. С. 36–39
3. Бортнік С.М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. *Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту : наук. журн.* 2017. № 10. С. 40–51.
4. Боцюн Ю.В. Способи формування соціально-психологічного клімату в колективі. *Управління розвитком*. №20 (117). 2017. С.146-147
5. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. № 5. С. 13–16.
6. Бровар О.В. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу банківських установ. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2015. № 1. С. 281–289.
7. Василіка Ю. Гридковець Л.М. Практичні рекомендації щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі. URL:<http://www.nbuiv.gov.ua/portal/>
8. Грибик І.І. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. *Проблеми економіки та управління*. 2019. № 640. с. 258–265.
9. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. №5. С. 192–196.
10. Грузіна І.А., Дериховська В.І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.

11. Гугул О.Р. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка : всеукр. наук.-виробн. журн.* Тернопіль, 2018. № 6 (44). С. 194–198.
12. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка.* 2019. № 6(44). С. 194–198.
13. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. та ін. Управління персоналом: підручник. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2016. 666 с.
14. Департамент роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України провів онлайн-зустріч щодо обговорення HR – стратегії. URL: <https://tax.gov.ua/pro-sts-ukraini/robota-z-personalom/rosvitok-personalu/469437.html>
15. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *Бізнес Інформ.* 2017. № 7(426). С. 341–347.
16. Дериховська В.І. Стратегія управління персоналом: її види та особливості. *Науковий вісник : зб. наук. пр. Одеса : ОНЕУ,* 2017. № 10 (189). С. 37–50.
17. Донцов А.І. Міжкультурні взаємодії і соціальна дистанція. *Національний психологічний журнал.* 2014. № 2(14). С. 5–12.
18. Зелений офіс – інвестиції у майбутнє. <https://ecolog-ua.com/news/zelenyyu-ofis-investyciya-u-maybutnye>
19. КОДИМСЬКА МІСЬКА РАДА. URL: <https://opendatabot.ua/c/04527342>
20. Кодимська міська територіальна громада Подільського району Одеської області. URL: <https://kodyma-mr.gov.ua>
21. Козинець О.О. Проблеми та перспективи управління персоналом на сучасному підприємстві. *Економіка і управління.* 2017. № 3. С. 83–88.
22. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті. Соціально-психологічний аспект. К., 2006. С. 93
23. Кравченко В.О. Основи менеджменту: навч. посібник. Одеса: Атлант, 2017. 211 с.

24. Кравченко О.О. Психологічні аспекти управління персоналом. *Молодий вчений*. 2016. № 3. С. 101–103.
25. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2017. 296 с.
26. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. № 4. С. 98–103.
27. Лугова В.М., Голубєв С.М.. Основи самоменеджменту та лідерства: навч. посіб. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.
28. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. Київ : МАУП, 2017. 225 с.
29. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту: Навч. Посіб. К.: Каравела, 2007. 307 с.
30. Мажник Л.О. Місце технології управління персоналом підприємства у системі управління. *Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ*. 2018. № 4(16). С. 63–65.
31. SWOT-аналіз впливу чинників соціально-психологічного клімату у робочому середовищі, що виникають, на мотивацію працівників. URL http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/9956/1/Galaida_15.pdf
32. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. К., 2000
33. Матійків І.М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 434–443.
34. Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Д.Г. Михайленко ; Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. Харків, 2011. 22 с.

35. Гура О.І, Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією. Київ, 2004. 145с.
36. Олійник А. С., Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в державних податкових інспекціях. Київ, 2009. с.258
37. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений*. 2017. № 4. С. 725–728.
38. Пархоменко Н.А. Середовище стратегічного управління персоналом. *Науковий вісник ЛНАУ*. 2017. № 17. С. 172–180.
39. ПАСПОРТ Кодимської міської територіальної громади Подільського району Одеської області. URL: <https://kodyma-mr.gov.ua/pasport-kodimskoi-miskoi-teritorialnoi-gromadi-podilskogo-rajonu-odeskoi-oblasti-16-48-56-15-11-2021/>
40. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2019. № 3. С. 163–166.
41. Сардак О.В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств. *Економічний аналіз*. 2019. Вип. 8. С. 303–307.
42. Ситник Н.І. Управління персоналом навчальний посібник для ВНЗ. К. : Інкос, 2019. 472 с.
43. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. *Правовий вісник Університету «Крок»*. 2016. № 2. С. 150–154.
44. У компаній з'являється голос. Найголовніші КСО тренди у 2021 році. URL: <https://delo.ua/business/jakimi-budut-trendi-korporativnoji-socialnoji-vi-381723/>
45. Формування річного плану навчання та забезпечення виконання індивідуальних програм професійного розвитку працівників URL: https://tax.gov.ua/data/material/000/369/467082/PEREL_K_ONLAYN_PLATF ORM_Z_KOMPETENTNOSTYAMI.pdf
46. Leonard W. Doob. *Social Psychology: An Analysis of Human Behavior*. 2001. Vol. 145. pp. 258-26