МІНІСТЕРСВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ТОЛСТИЙ ОЛЕКСАНДР ОЛЕКСАНДРОВИЧ

Допускається до захисту:
завідувач кафедри менеджменту
та поведінкової економіки
д.е.н, професор
_____ Дороніна О.А.
«__» _____ 20___ р.

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМПАНІЇ

Спеціальність 073 Менеджмент

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота

Науковий керівник:
Панченко І.В., доцент кафедри
менеджменту та поведінкової економіки,
к.е.н., доцент
_____
(підпис)

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали / за школою ЄТКС / за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця- 2022

АНОТАЦІЯ

Толстий О.О. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в компанії. Спеціальність 073 Менеджмент, Освітня програма «Менеджмент персоналу». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2022.

У роботі досліджено сутність та основні чинники формування соціально-психологічного клімату в колективі. Досліджено роль менеджменту компанії в формуванні колективу та сприятливих трудових відносин всередині нього.

В роботі проаналізовано основні показники ПрАТ «Вінницький ОЖК» та оцінено стан соціально-психологічного клімату на основі опитування працівників. Запропоновано рекомендації щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату та впровадження в діяльність компанії сучасних методів його оцінювання.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив, конфлікт, менеджмент персоналу, персонал.

38 с., 5 табл., 13 рис., 22 джерела.

ABSTRACT

Tolstyi O. Formation of a favorable socio-psychological climate in the company. Specialty 073 Management. Educational Program «Personnel management». Vasyl’ Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2022.

The essence and main factors of formation of social and psychological climate in collective are investigated in the work. The role of the company's management in the formation of the team and favorable labor relations within it is studied.

The paper analyzes the main indicators of PJSC "Vinnytsia OZHK" and assesses the state of socio-psychological climate based on a survey of employees. Recommendations for the formation of a favorable socio-psychological climate and the introduction of modern methods of its evaluation in the company's activities are offered.

Keywords: socio-psychological climate, team, conflict, personnel management, personnel.

38 p., 5 tabl., 13 fig., bibliography: 22 items.

ЗМІСТ

ВСТУП 4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ 6
1.1 Психологічний клімат як умова розвитку колективу 6
1.2 Види та характеристика соціально-психологічного клімату 10
РОЗДІЛ 2 ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ ТА АНАЛІЗ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ 16
2.1 Характеристика основних показників діяльності компанії 16
2.2 Оцінка стану соціально-психологічного клімату в компанії 21
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМПАНІЇ 27
3.1 Напрями вдосконалення соціально-психологічного клімату 27
3.2 Впровадження сучасних методів оцінки психологічного клімату в діяльність компанії 32
ВИСНОВКИ 37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ 39

ВСТУП

Актуальність дослідження. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним із найважливіших завдань системи менеджменту персоналу сучасної компанії. Позитивний клімат, відсутність конфліктних ситуацій, налагоджені комунікації всередині колективу – це ті маркери успішності компанії, які дозволяють їй будувати високопродуктивні трудові відносини та досягати значних економічних показників своєї діяльності. Сприятливий соціально-психологічний клімат справедливо вважається одним із вагоміших чинників зростання продуктивності праці та вмотивованості працівників, тому пошук дієвих способів налагодження позитивних стосунків між членами колективу завжди буде актуальною та затребуваною задачею сучасного менеджменту.

Метою бакалаврської роботи є дослідження чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі компанії.

Для досягнення поставленої мети в роботі сформульовано наступні **задачі**:

визначити сутність соціально-психологічного клімату та його роль в системі менеджменту персоналу;

дослідити чинники формування психологічного клімату в колективі;

проаналізувати стан соціально-психологічного клімату на прикладі конкретної компанії;

визначити задоволеність працівників компанії соціально-психологічним кліматом;

розробити практично значущі рекомендації щодо формування сприятливого психологічного клімату в колективі компанії.

Об’єктом дослідження є трудові відносини та відповідний соціально-психологічний клімат, характерний для колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК».

Предметом дослідження є сутність та складові соціально-психологічного клімату, система чинників та методів управління, що

застосовуються у ПрАТ «Вінницький ОЖК» для формування сприятливого психологічного клімату.

Теоретико-практичне значення отриманих результатів полягає у розробці конкретних науково-практичних рекомендацій щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в досліджуваній компанії.

Структура бакалаврської роботи. Кваліфікаційна (бакалаврська) робота структурно складається з наступних частин: вступу, трьох розділів основної частини, висновків, таблиць та рисунків, списку використаних джерел літератури.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

1.1 Психологічний клімат як умова розвитку колективу

Процес формування сприятливого соціально-психологічного клімату вимагає від менеджерів та психологів розуміння психології людей, їхнього емоційного стану, настрою, душевних переживань, хвилювань та стосунків всередині колективу.

Колектив, в свою чергу, являє собою групу об'єднаних загальними цілями та завданнями людей, що досягла у процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку. Іншими словами, можна сказати, що колективом називають малу групу, що досягла найвищої стадії розвитку.

У вітчизняній та зарубіжній психології даються різні характеристики малої групи (колективу). Так, наприклад, американські психологи Д. Картрайт та А. Зандер стверджують, що групу складають індивіди, які часто взаємодіють один з одним; визначають себе як члени однієї групи; поділяють загальні норми з приводу того, що їх цікавить; беруть участь у єдиній системі поділу ролей; ідентифікують себе з одними й тими самими об'єктами та ідеалами; сприймають групу як джерело задоволення; перебувають у кооперативній взаємозалежності тощо.

Важливими для ефективного управління та встановлення хороших відносин в організації є три типи ознак:

- задоволеність працею;
- захопленість працею;
- відданість організації.

Те, наскільки у працівників розвинені ці ознаки, суттєво визначає результати їхньої роботи, кількість прогулів, плинність кадрів тощо.

Стабільність у поведінці людини грає велику роль у встановленні її взаємовідносин із оточенням. Якщо людина стабільна, відповідальна і загалом

передбачувана, то оточення сприймає її позитивно. Якщо ж вона постійно не врівноважена, примхлива і схильна робити непередбачувані кроки, то колектив негативно реагує на таку людину.

Відносини між колегами утворюють складну взаємопов'язану систему, у якій можна виділити декілька видів відносин:

відносини по вертикалі - це міжособистісні зв'язки, що утворюються між керівниками та підлеглими, лідерами та іншими членами колективу, загалом для людей, що займають у внутрішньоколективній офіційній посадовій ієрархії різне становище;

відносини по горизонталі - це міжособистісні зв'язки членів колективу, які займають однакове офіційне та неофіційне становище (колеги);

офіційні - відносини, що виникають на посадовій основі. Вони встановлюються законом, регулюються статутами, положеннями, затвердженими правилами;

неофіційні відносини складаються з урахуванням особистого ставлення людини до людини. Для них не існує загальноприйнятих законів та норм, твердо встановлених вимог та положень;

ділові міжособистісні - це відносини, що виникають у зв'язку із спільною роботою людей або з її приводу;

індивідуальні відносини складаються незалежно від виконуваної роботи.

Як правило, у злагодженому колективі формується система ділових та особистих взаємин, які добре доповнюють один одного і відіграють різну роль у задоволенні потреб та інтересів членів колективу.

Існує певне коло чинників, що визначають соціально-психологічний клімат у колективі. Розглянемо найбільш поширені з них.

1. Глобальне макросередовище. Характеризує обстановку у суспільстві, сукупність економічних, культурних, політичних та інших чинників. Стабільність в економічному, політичному житті суспільства забезпечують

соціальний та психологічний добробут його членів і опосередковано впливають на соціально-психологічний клімат робочих груп.

2. Локальне макросередовище. Тобто це відображення організації, в структуру якої входить трудовий колектив. Розміри організації, її імідж, відсутність функціонально-рольових суперечностей, ступінь децентралізації влади, участь працівників у плануванні, розподілі ресурсів, склад структурних підрозділів (статевий, професійний, етнічний) тощо.

3. Фізичний мікроклімат. Відображає санітарно-гігієнічні умови праці та безпеку працівників, а також певну групу чинників естетичного, ергономічного, господарсько-побутового характеру, які також можуть певним чином впливати на формування СПК колективу.

4. Задоволеність працею. Велике значення для формування сприятливого СПК має привабливість роботи для працівника, що виражається у задоволеності умовами праці, оплатою, системою матеріального та морального стимулювання, соціальним забезпеченням, режимом роботи, інформаційним забезпеченням, перспективами кар'єрного зростання та іншими аспектами свого трудового життя.

5. Характер трудового процесу. Монотонність праці, висока відповідальність, наявність ризику для здоров'я та життя співробітника, постійні стреси та емоційна насиченість - це все чинники, що опосередковано можуть негативно позначитися на соціально-психологічному кліматі в колективі.

6. Якість організації спільної діяльності. До цієї групи чинників можна віднести наступне: формальну структуру колективу; методи розподілу повноважень; наявність єдиної командної мети; нечіткий розподіл функціональних обов'язків; невідповідність працівника його професійної ролі; психологічна несумісність членів колективу.

7. Психологічна сумісність. Виділяють три рівні сумісності: психофізіологічний, психологічний та соціально-психологічний.

Психофізіологічний рівень сумісності має у своїй основі оптимальне поєднання особливостей системи органів чуття та властивостей темпераменту. Холерик і флегматик виконуватимуть завдання в різному темпі, що може спричинити збої в роботі та напруженість у відносинах між працівниками.

Психологічний рівень передбачає сумісність темпераментів, мотивів, типів поведінки.

Соціально-психологічний рівень сумісності грунтується на узгодженості соціальних ролей, соціальних установок, ціннісних орієнтацій, інтересів. Запальній і імпульсивній людині більше підійде як партнер спокійний і врівноважений співробітник. Психологічній сумісності сприяють критичність до себе, терпимість і довіра до партнера по взаємодії.

Спрацьованість – це результат сумісності співробітників. Вона забезпечує максимально можливу успішність спільної діяльності за мінімальних витрат.

8. Характер комунікацій. Відсутність повної та точної інформації з важливого для співробітників питання створює благодатний ґрунт для виникнення та поширення чуток та пліток, плетіння інтриг та закулісних ігор. Керівнику слід уважно стежити за задовільним інформаційним забезпеченням діяльності організації. Низька комунікативна компетентність співробітників також веде до комунікативних бар'єрів, зростання напруженості у міжособистісних відносинах, нерозуміння, недовіри, конфліктів. Вміння ясно і точно викладати свою думку, володіння прийомами конструктивної критики, навичками активного слухання створюють умови для задовільної комунікації у колективі.

9. Стиль керівництва. Роль керівника у створенні оптимального СПК є вирішальною.

Демократичний стиль розвиває товариськість та довірливість взаємовідносин, дружність. При цьому немає відчуття нав'язаності рішень ззовні, зверху. Участь членів колективу під управлінням, властиве цьому стилю керівництва, сприяє оптимізації СПК [16].

Авторитарний стиль зазвичай породжує ворожість, покірність і підлещування, заздрість і недовіру.

Потуральний стиль має своїм наслідком низьку продуктивність і якість роботи, незадоволеність спільною діяльністю та веде до формування несприятливого СПК. Потуральний стиль може бути прийнятним лише в деяких творчих колективах.

Отже, визначивши чинники, що впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату, можна стверджувати, що менеджмент компанії може істотно вплинути на характер міжособистісних відносин у колективі та задоволеність працівників своїми умовами трудового життя.

1.2 Види та характеристика соціально-психологічного клімату

Термін «соціально-психологічний клімат», що нині широко вживається, часто прийнято ставити в один ряд з поняттями корпоративної культури, атмосфери колективу та переважаючого настрою.

Соціально-психологічний клімат (СПК) колективу завжди характеризується специфічної для спільної діяльності людей атмосферою психічного та емоційного стану кожного його учасника, індивіда і, безперечно, залежить від загального стану оточуючих його людей. У свою чергу атмосфера тієї чи іншої спільності чи групи проявляється через характер психічної налаштованості людей, яка може бути діяльною чи споглядальною, життєрадісною чи песимістичною, цілеспрямованою чи анархічною, буденною чи святковою тощо.

Не тільки в соціології, а й у психології утвердилася точка зору, згідно з якою головною структурою СПК є настрій.

Бажання покращити робочу обстановку, як і умови життя взагалі, притаманне кожній людині. Ми хочемо почуватися затишно в навколишній обстановці, будь то домашній офіс, студія або робоче місце в офісі. Все більше уваги приділяється зовнішньому вигляду офісних матеріалів, упаковці та декору та можливості змінити їх, коли виникне таке бажання.

Дуже важко так організувати простір квартири, будинку чи робочого кабінету, щоб кожен із предметів інтер'єру ідеально гармоніював із нашим сприйняттям світу в даний момент. Наші плани, ідеї, думки змінюються з блискавичною швидкістю.

Соціально-психологічний клімат у колективі – дуже важливий фактор для працездатності. Сприятливий клімат ефективно впливає на підвищення працездатності і якість праці.

Розглянемо типові види соціально-психологічного клімату. В науковій практиці виділяють 16 інтегральних типів колективу, які практично не піддається руйнуванню через зовнішні дії.

1. IL є носієм відносини "тотожність" на інтелектуальному рівні та "суперего" на соціальному. В IL-колективі панує дуже демократична інтелектуальна атмосфера, яка ґрунтується на міцній традиції розуміння один одного. З оточуючими колективами нерідкі сутички, що закінчуються тимчасовими компромісами та нездійсненними обіцянками.

2. SE є носієм відносини "дуальність" на інтелектуальному рівні та "погашення" на соціальному. SE-колектив внутрішньо цілісний, учасники його дуже прив'язані один до одного неформальними зв'язками, насамперед ставлять принцип комфорту та радості життя. Однак із сусідніми колективами відбувається паралельно-погашальна взаємодія із взаємною критикою та спробами пристосуватися до іншого життєвого ритму.

3. ES є носієм відносини "активація" на інтелектуальному рівні та "квазітотожність" на соціальному. Колектив ES-типу пронизаний прискорюючими, що розкручують стосунки, де кожен звертається до кожного з проханнями, дорученнями та розраховує на емоційний відгук на своє звернення. Відносини з іншими колективами нагадують інтелектуальне суперництво, пронизані прагненням першими впровадити нововведення, підхопити модне захоплення.

4. LI є носієм відносини "дзеркальність" на інтелектуальному рівні та "конфліктність" на соціальному. Учасники LI-колективу схильні

обговорювати все, що потрапляє в їхнє поле зору, висловлюють різні думки та коригують один одного. У цьому колективі легко займатися дослідженнями, шукати причини заплутаних явищ. Проте оточуючих такий колектив дратує своєю незрозумілістю, упертістю та інтелектуальним дисидентством, а також небажанням пристосовуватися.

5. ET є носієм відносини "прийом замовлення" на інтелектуальному рівні та "замовлення" на соціальному. У колективі, чий інтегральний тип ET, панує відношення місіонерства, обраності, віри у значимість виконуваної справи. До сторонніх людей вони відносяться немов учитель до учнів - зверху донизу, недооцінюючи їх. Болісно реагують, якщо їхню місію відкидають, вчинки спотворюють, а з їхніх цілей сміються.

6. LF є носієм відносини "ревізуваність" на інтелектуальному рівні та "ревізія" на соціальному. У колективі з інтегральним типом LF учасники побоюються, якщо раптом виявиться їхнє незнання, некомпетентність чи непідготовленість у якомусь важливому питанні. Такий колектив у всьому покладається на розпорядження вищих органів та відрізняється благонадійністю. Цей інтегральний тип хороший для армійських колективів та правоохоронних органів.

7. FL є носієм відносини "ділова" на інтелектуальному рівні та "спорідненість" на соціальному. У " маршальському " колективі зібрані люди точного розрахунку, які чітко усвідомлюють цілі, що стоять перед ними. Методи ж дій у кожного свої, що нерідко суперечать один одному, що призводить до неминучих періодичних зіткнень. такі силові спалахи відбуваються раптово, але за своєю тривалістю швидкоплинні.

8. TE є носієм відносини "міраж" на інтелектуальному рівні та "напівдуальність" на соціальному. Це колектив пристосувальних відносин, учасники якого виборюють автономію від тиску зовнішнього середовища, право займатися такою справою, яка до душі. У цілому нині атмосфера складається оптимістична, хоч і трохи тривожна. Такий колектив вміє контактувати з оточуючими, користуючись своїми зв’язками.

9. FR є носієм відносини "суперего" на інтелектуальному і "тотожність" на соціальному рівні. У колективі FR-типу відносини складаються балансі сил. Атмосфера такого колективу пронизана дипломатичною грою, переговорами, обіцянками та усілякими тимчасовими компромісами. Люди ставляться один до одного з недовірою, з думкою про те, що кожен має свої егоїстичні цілі. Зате з навколишнім світом у FR-колективу різноманітні зв'язки та повне розуміння.

10. TP є носієм відносини "погашення" на інтелектуальному рівні та "дуальність" на соціальному. У колективі з інтегральним типом TP відбувається постійне зіставлення різних відомостей, накопичення інформації різного характеру та відсіювання нелогічного, тривіального, що вже зустрічалося. Відносини дуже варіативні, люди готові пристосовуватися один до одного, терпимо реагують на дива і непослідовність, аби їм не заважали займатися своєю справою. Відносини з навколишніми організаціями спокійні та комфортні.

11. PT є носієм відносини "квазітотожність" на інтелектуальному рівні та "активація" на соціальному. У колективі PT-типу багато інтелектуальних дискусій, демократична атмосфера спілкування. PT-колектив активно впливає на оточуючих, підштовхуючи їх до активної діяльності.

12. RF є носієм відносини "конфлікт" на інтелектуальному та "дзеркальність" на соціальному рівні. У такому колективі люди готові до будь-яких неприємностей, ось чому вони так цінують швидкоплинні проблиски заспокоєння та розслабленості. У такому колективі вміють постояти за себе, різко поділяють людей на "своїх" та "ворогів". Навколишні колективи піддаються аналізу та порівнянню.

13. PS є носієм відносини "замовлення" на інтелектуальному рівні та "прийом замовлення" на соціальному. В інтелектуальному відношенні колектив PS-типу сповнений впевненості у розумності своїх методів дії та їхньої зразковості для всіх аналогічних колективів. Його учасники вважають себе такими, що подають приклад раціональної організації діяльності,

працьовитості та якості праці. На соціальному рівні колектив хіба що перебуває " під пресом " боргу, традицій.

14. RI є носієм відносини "ревізія" на інтелектуальному рівні та "ревізованість" на соціальному. RI-колектив критично відноситься до різного роду сміливих, нестандартних ідей, особливо до тих, які руйнують етичну атмосферу, що склалася в ньому. Його учасники відзначають собі моральні вади - непорядність, байдужість і безпринципність серед людей.

15. IR є носієм відносини "спорідненість" на інтелектуальному рівні та "ділові" на соціальному. У такому колективі учасники діють подібними способами, хоч і переслідують різні цілі. Справжньої психологічної близькості в IR-колективі не виникає, кожен сподівається сам на себе. З навколишнім соціумом встановлюються напружені, конкуруючі відносини, із частою зміною симпатій та тяжінь.

16. SP є носієм відносини "напівдуальність" на інтелектуальному та "міраж" на соціальному рівні. У SP-колективі складаються комфортні, теплі відносини, хоча їм супроводжує певне побоювання недовговічності. Співробітники прикривають слабкі місця одне одного, часто рятують у важких ситуаціях. Такий колектив згуртований схожими цілями та користю, яку люди вилучають із спільних дій. Контакти з навколишнім соціумом відрізняються особливою чутливістю, але загалом вдається пристосуватися до силових впливів ззовні, проходячи як міраж крізь, начебто, непроникні перепони.

В цілому, слід зазначити, що науковці виділяють наступні найважливіші ознаки сприятливого морально-психологічного клімату в колективі:

1) довіра та висока вимогливість членів групи по відношенню один до одного;

2) доброзичлива та ділова критика;

3) вільне вираження власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу;

4) відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання їх права приймати значні групові рішення;

5) достатня поінформованість членів колективу про його завдання та стан справ при їх виконанні;

6) задоволеність приналежністю до колективу;

7) високий ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги у ситуаціях, що викликають стан фрустрації (обман, розлади, руйнування планів) у будь-кого з членів колективу;

8) прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів тощо.

Наявність перелічених ознак в колективі компанії може свідчити про сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, і навпаки – їх відсутність, може говорити про проблеми в налагоджені комунікацій поміж членів колективу.

РОЗДІЛ 2
ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ ТА АНАЛІЗ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

2.1 Характеристика основних показників діяльності компанії

Об'єктом дослідження в роботі обрано ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» (далі – Вінницький ОЖК). Це достатньо велике підприємство зі складною системою менеджменту та широкими можливостями для проведення досліджень за різними функціональними напрямами діяльності компанії. Перед тим, як перейти до дослідження питань формування соціально-психологічного клімату в колективі, насамперед доцільно розпочати аналіз з оцінки основних показників діяльності підприємства, зокрема його фінансового стану.

Фінансовий стан підприємства відображає його ефективність та потенційні можливості менеджменту компанії спонсорувати важливі функціональні напрями діяльності. Показники фінансового стану ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за останні роки наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Показники фінансового стану Вінницького ОЖК в 2018-2020 рр.

Показник	Роки			Відносне відхилення 2020/2018 (%)
	2018	2019	2020	
Чистий дохід від реалізації продукції	3610471	2541681	1762329	-51,2
Собівартість реалізованої продукції	3452064	2436258	1690515	-51,0
Чистий фінансовий результат	-72667	-97084	-78653	8,2

Аналізуючи дані таблиці 2.1 помітно, що чистий дохід від реалізації з кожним роком скорочується та в 2020 р. порівняно з 2018 р. він знизився на понад 51%. Те ж саме стосується собівартості реалізованої продукції. Це свідчить про певні фінансові проблеми на підприємстві. Також слід відмітити,

що протягом 2018-2020 рр. підприємство отримувало збиток за результатами своєї діяльності.

На рис. 2.1. графічно зображено зміну величини чистого доходу від реалізації продукції протягом 2018-2020 років.

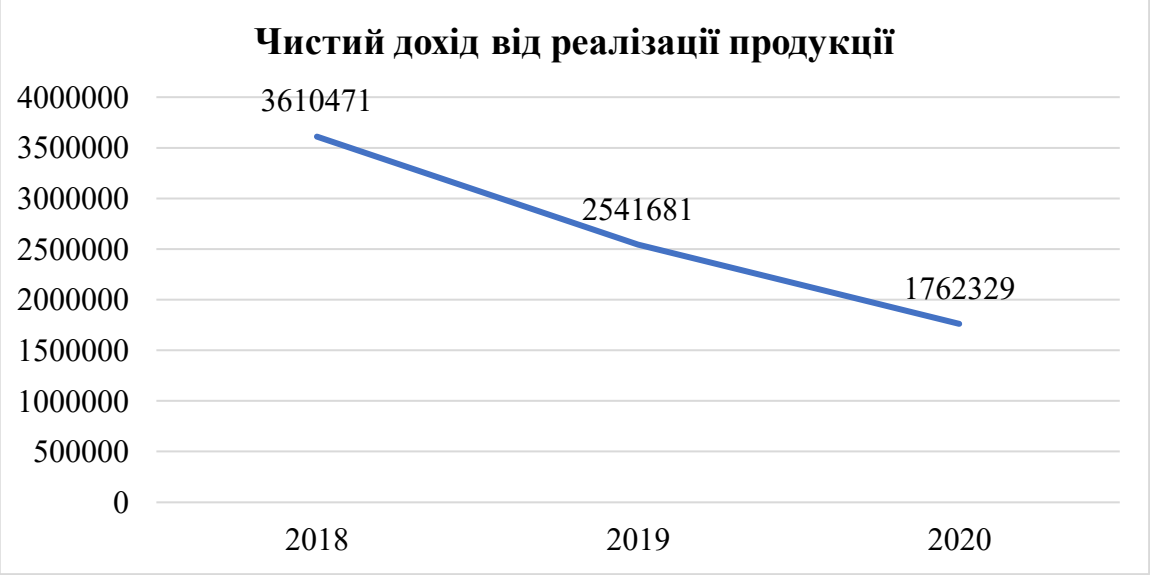


Рисунок 2.1 - Зміна величини чистого доходу від реалізації продукції протягом 2018-2020 рр., грн.

Для детальної характеристики підприємства варто також охарактеризувати її кадрову політику та показники, що відображають чисельність і структуру персоналу.

Чисельність працівників ПрАТ «Вінницький ОЖК» та фонд оплати їх праці у 2020 р. наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Чисельність працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» та фонд оплати їх праці у 2020 році.

Показник	**Значення**
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	10255,8
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (окрім тимчасової непрацездатності), тис. грн.	1846,0
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	816
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд. год.	138077
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	10138,2

Аналізуючи вищенаведену таблицю помітно, що на підприємстві працює понад 800 осіб, а фонд оплати праці становить понад 10 млн. грн.

На кожному підприємстві існує градація розмірів заробітної плати, тому доцільно проаналізувати розподіл працівників за розміром заробітної плати на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати ПрАТ «Вінницький ОЖК» у 2020 р.

Назва показника	**Кількість, осіб**
від 5000,01 до 6000,00	27
від 6000,01 до 7000,00	30
від 7000,01 до 8000,00	36
від 8000,01 до 10000,00	178
від 10000,01 до 12000,00	199
від 12000,01 до 15000,00	176
від 15000,01 до 20000,00	81
понад 20000,01 грн.	46

Аналізуючи вищенаведену таблицю помітно, що переважна більшість працівників отримують заробітну плату в проміжку 8-15 тис. грн., що для нашого регіону є конкурентною зарплатнею. Слід відзначити, що середня заробітна плата на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» у 2020 р. становила близько 12 тис. грн.

В розрізі дослідження працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» варто проаналізувати склад працівників за статевою структурою, що зображено на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 – Аналіз працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за статевою ознакою у 2020 р.

Аналізуючи вищенаведений рисунок, помітно що на підприємстві працюють переважно чоловіки. Це пов`язане зі специфікою підприємства та його виробничими потужностями. Жінки працюють переважно в кадрових службах та, в основному, в самому виробничому процесі участі не приймають. Слід зазначити, що в 2019 р. Середньооблікова чисельність працюючих жінок становила 303 особи, чоловіків – 513.

Для детального аналізу та повноти дослідження варто дослідити чисельність працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» та фонд оплати їх праці (табл. 2.4) у 2018-2019 рр.

Таблиця 2.4. Чисельність працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» та фонд оплати їх праці у 2018-2019 рр.

Показник	Роки	
	2018	2019
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	7170,4	9669,1
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (окрім тимчасової непрацездатності), тис. грн.	1285,5	1739,3
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	897	861
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд. год.	147791	142198
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	7120,0	9575,7

Аналізуючи вищенаведену таблицю помітно, що протягом 2018-2019 рр. працівників на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» було більше порівняно з 2020 р., проте тенденція до зменшення чисельності працівників, а точніше їх оптимізації прослідковується. Зміна чисельності працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» протягом 2018-2020 рр. представлена на рис. 2.3. Також варто відзначити, що разом з тим в проміжку 2018-2020 рр. спостерігається суттєве зростання фонду оплати праці – від 7 млн. грн. у 2018

р. до понад 10 млн. грн. у 2020 р. Зміна розміру фонду заробітної плати «ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» протягом 2018-2020 рр. представлена на рис. 2.4.

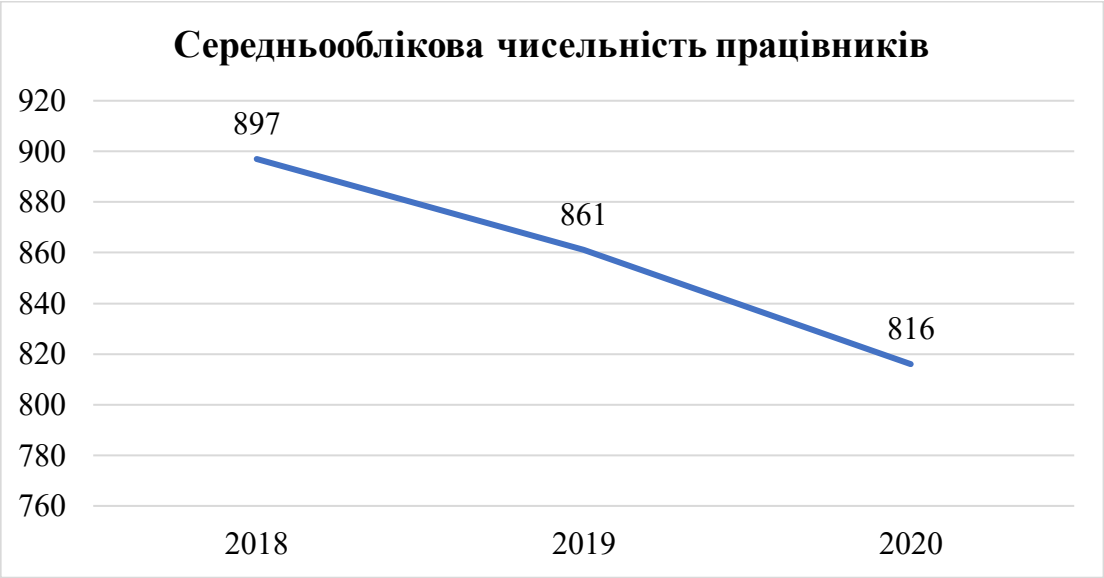


Рисунок 2.3. Динаміка зміни середньооблікової чисельності працівників на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» протягом 2018-2020 рр.

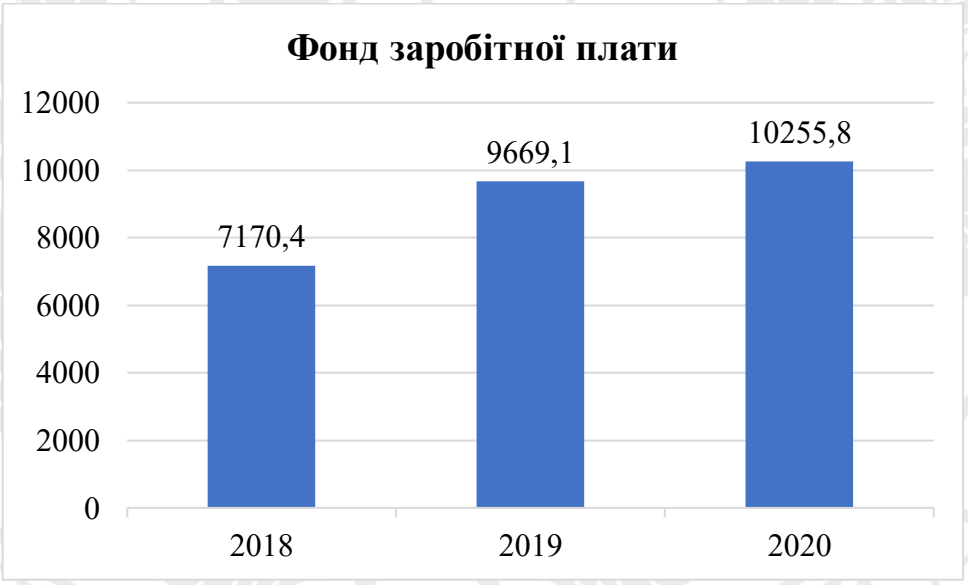


Рисунок 2.4. Динаміка зміни фонду заробітної плати на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» протягом 2018-2020 рр.

Так як розподіл працівників за рівнем заробітної плати у 2020 р. був досліджений, доцільно проаналізувати розподіл у 2018-2019. В табл. 2.5 представлений розподіл працівників за розміром заробітної плати на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» у 2018-2019 рр.

Таблиця 2.5 - Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» у 2018-2019 рр.

Назва показника	К-сть осіб	
	2018	2019
від 5000,01 до 6000,00	123	23
від 6000,01 до 7000,00	176	38
від 7000,01 до 8000,00	193	91
від 8000,01 до 10000,00	176	219
від 10000,01 до 15000,00	80	327
від 15000,01 до 20000,00	17	61
понад 20000,01 грн.	14	41

Аналізуючи вищенаведену таблицю слід відзначити, що у 2018-2019 рр. порівняно з 2020 р. рівень заробітних плат значно нижчий, проте і вартість життя та соціально-економічна ситуація була різною. Разом з тим слід відзначити, що на даному підприємстві оплата праці завжди була на високому рівні як для нашого регіону.

2.2 Оцінка стану соціально-психологічного клімату в компанії

Проведений у попередньому пункті аналіз дозволив визначитись з фінансовим станом та кадровим потенціалом підприємства, наступним кроком дослідження є оцінка соціально-психологічного клімату, притаманного колективу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». В рамках дослідження цього питання кадровою службою підприємства було проведено опитування серед персоналу щодо емоційного стану працівників та їх задоволеності психологічним кліматом. В опитуванні взяли участь 108 співробітників. Опитування проводилося онлайн за допомогою Google Forms.

Розглянемо докладніше результати дослідження. Так, на рисунку 2.5 зображено розподіл відповідей щодо оцінки чинників емоційного здоров’я працівників компанії.

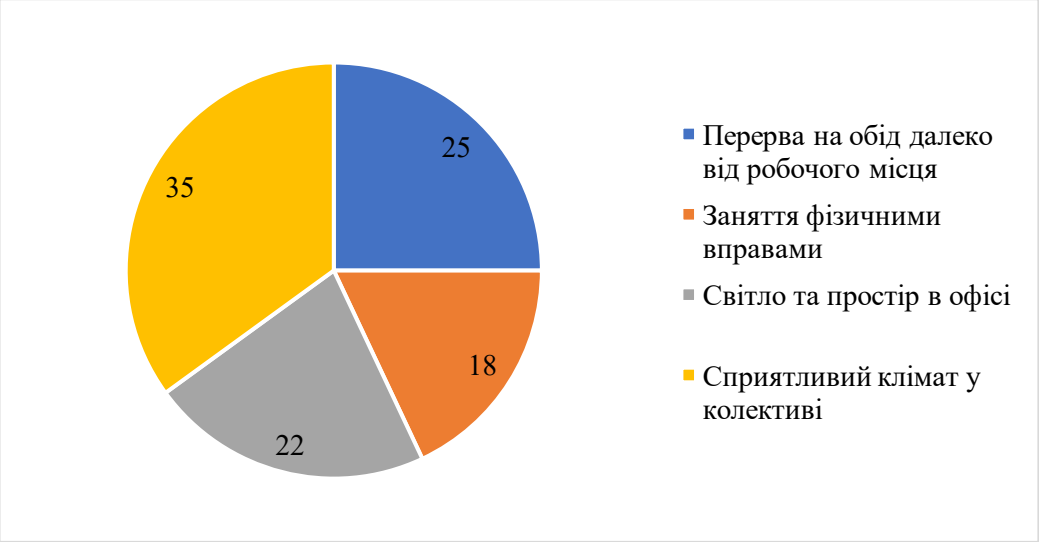


Рисунок 2.5 - Що допомагає вам залишатися емоційно здоровим на роботі?

Як бачимо, першим чинником, що впливає на емоційний стан респондентів на робочому місці, є сприятливий клімат у колективі (35 %). Другим фактором є перерва на обід далеко від робочого місця (25%). Як важливу складову виділяють світло та простір в офісі (22%). Також заняття фізичними вправами до або після роботи або під час перерви на обід (18%) допомагає респондентам залишатися емоційно здоровими на роботі. Таким чином співробітники намагаються підтримувати своє благополуччя різними методами лише на рівні своєї підсвідомості.

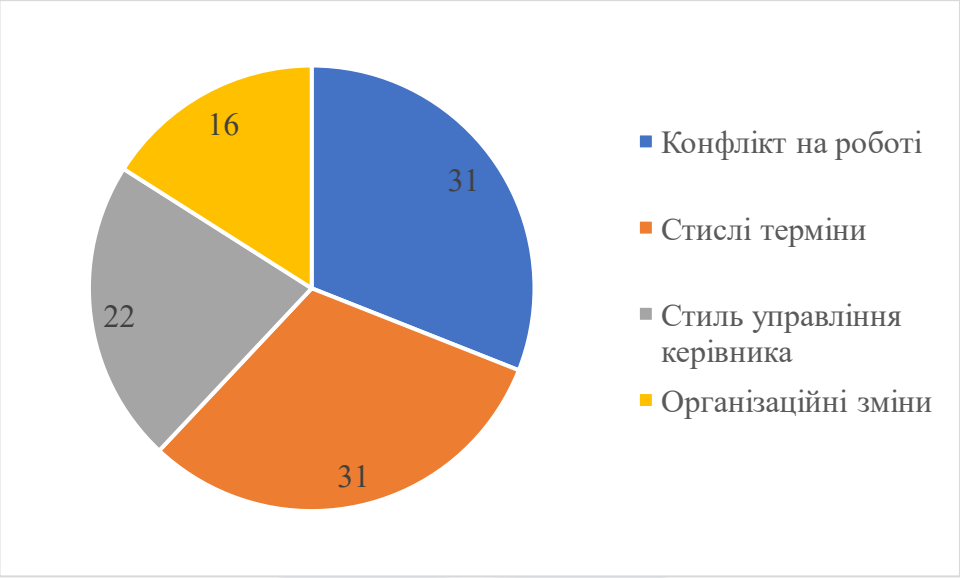


Рисунок 2.6 – Чи виникають на роботі ситуації, які викликають поганий емоційний стан?

Дані, наведені на рисунку 2.6, свідчать про те, що однією з основних причин, що викликають поганий емоційний стан на робочому місці, є стислі терміни (31%), які переважно виникають у великих компаніях. Так надмірна завантаженість працівника, що веде до постійного поспіху при виконанні завдань, веде до конфліктів на роботі (31%). Супутніми причинами можуть виступати недосконалості організаційної структури, нечіткого розподілу прав та обов'язків між працівниками, протиріччя між функціональними обов'язками, закріпленими в посадових інструкціях, та вимогами до працівника тощо (22 %), незадовільною організацією праці, матеріально-технічна оснащеність, санітарно-гігієнічні умови, порушення режиму праці та відпочинку та ін. (16%).

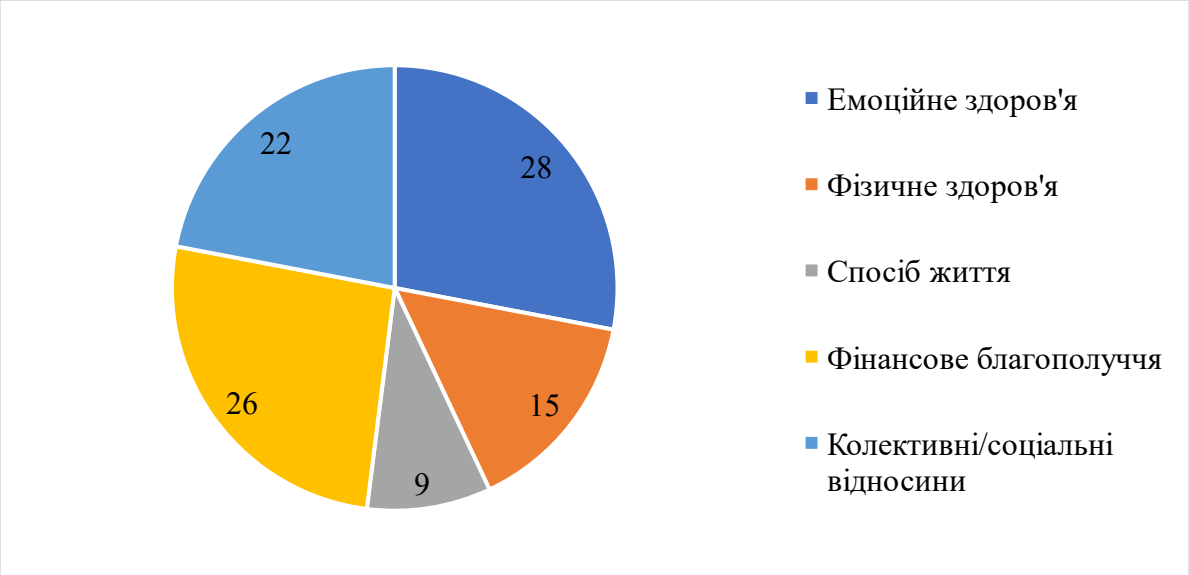


Рисунок 2.7 - Що для вас благополуччя працівника на робочому місці?

Дані опитування показують, що співробітники організацій бачать своє благополуччя в основному в емоційному здоров'ї (28%), фінансовому благополуччі (26%), та у хороших колективних/соціальних відносинах (22%). Не так багато співробітників віддає перевагу фізичному здоров'ю (15%) та способу життя в цілому (9%).

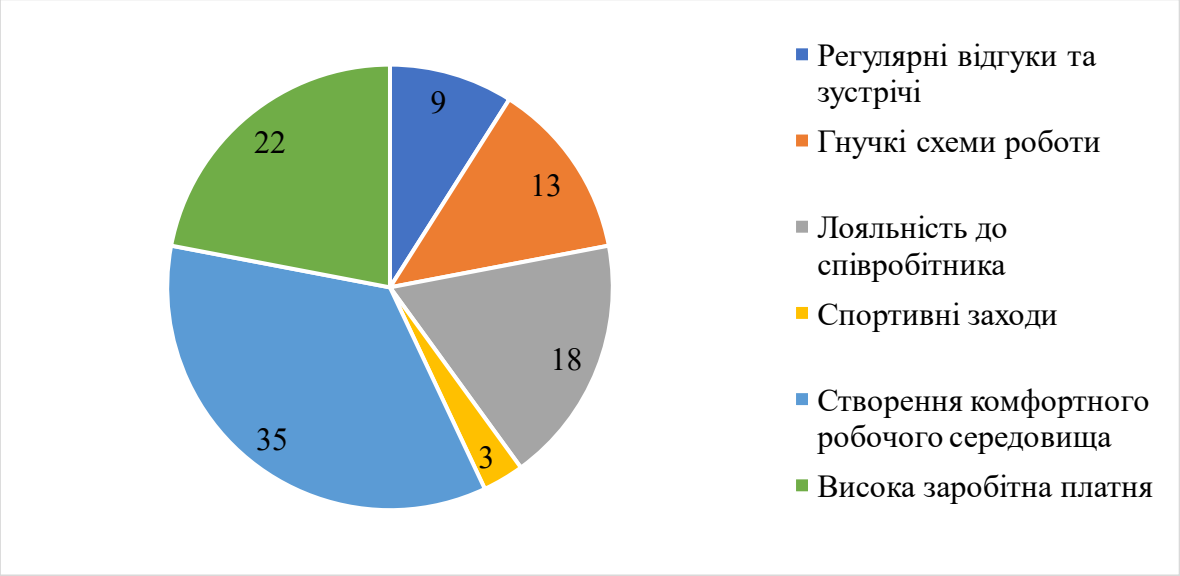


Рисунок 2.8 – Як керівник може подбати про ваше благополуччя?

Як бачимо, створення комфортного робочого середовища (35%), висока заробітна плата (22%), лояльність до співробітника є важливими складовими у турботі про благополуччя працівників, на думку респондентів.

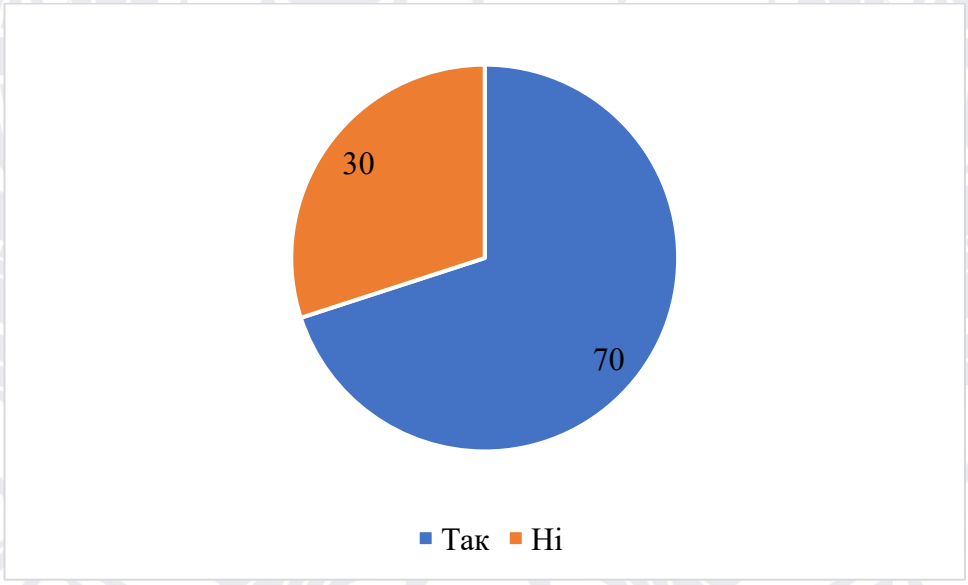


Рисунок 2.9 - Чи можете ви спокійно поділитися зі своїми проблемами з керівником?

Як бачимо, більшість співробітників можуть поділитися своїми проблемами з керівником, що безпосередньо впливає на лояльність до працівника, продуктивність праці та інші показники.

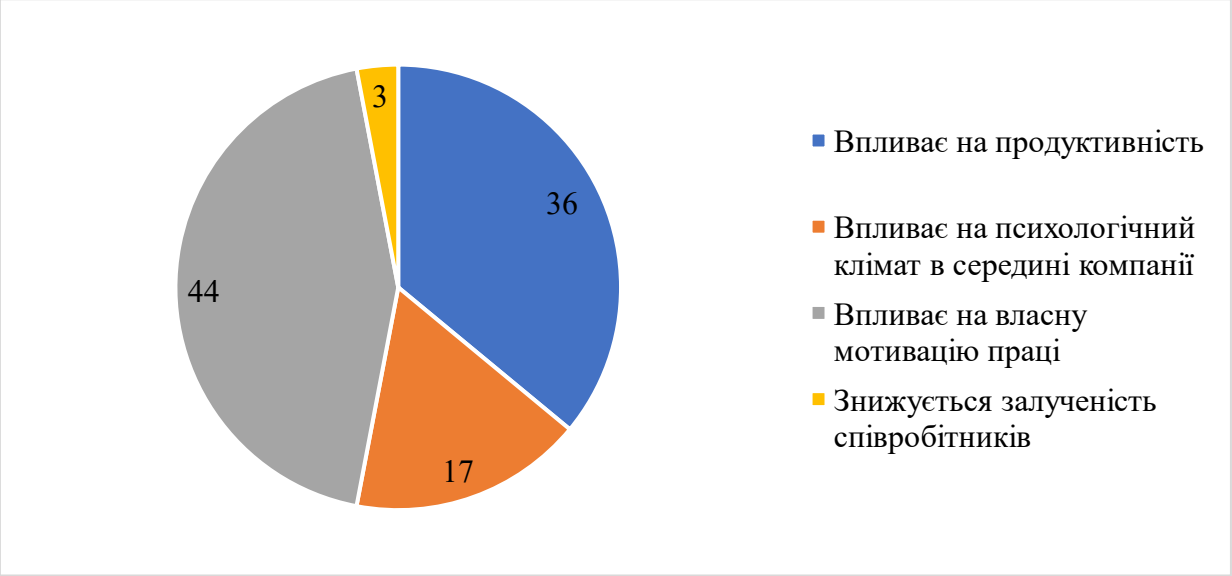


Рисунок 2.10 – Чи впливає ваш емоційний та фізичний стан на робочий процес?

Опитування показує, що емоційний стан співробітника впливає насамперед на його особисту мотивацію до праці (44 %), а також на продуктивність праці (36 %), на психологічний клімат усередині компанії (17 %), і лише 3 % на зниження залученості працівників.

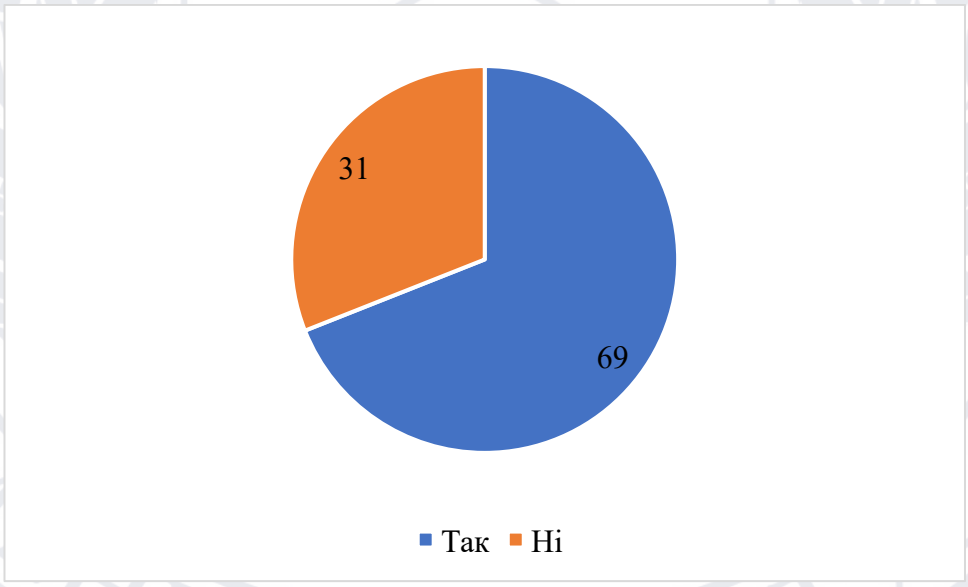


Рисунок 2.11 – Чи вважаєте ви за сприятливий загальний психологічний клімат в організації?

Як бачимо, більшість вважає сприятливим загальний психологічний клімат у створенні (69 %), але є низку проблем, які можна вирішити.

В ході соціологічного дослідження респондентам було також поставлено важливе питання: «Які інструменти ви використовували б у своїй організації для підтримки благополуччя співробітників?». У відповідь на нього респонденти зазначили, що хотіли б підтримувати свій добробут, займатися самозбереженням здоров'я та благополуччям за допомогою:

Хорошого соціального пакету (13%)

Компенсації витрат на заняття спортом/відвідування фітнес клубу (11%).

Профілактики вигоряння (11%).

Гнучкого графіка (10%).

Майстер класів із здорового способу життя (9 %).

Створення корпоративних платформ, за допомогою яких співробітники можуть відслідковувати своє благополуччя (9%).

Створення комфортних умов праці та відпочинку (13%).

Психологічні заходи (8%).

Лояльності до персоналу (7%).

Спортивних заходів (5%).

Психологічної консультації у спеціаліста (3%).

Таким чином, проведене опитування дозволяє визначити певні важливі питання на які доцільно звернути увагу керівництву досліджуваної компанії з метою подальшого удосконалення своїх підходів до формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

РОЗДІЛ 3
ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМПАНІЇ

3.1 Напрями вдосконалення соціально-психологічного клімату

Для визначення перспективних напрямів удосконалення соціально-психологічного клімату (СПК) в ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» необхідно провести науково-обґрунтовані дослідження, з метою виявлення чинників, що негативно впливають на емоційно-психологічний стан працівників компанії. Таку діяльність на підприємстві доцільно проводити за участі працівників служби з управління персоналом, психологів, керівників підрозділів, разом ці фахівці здатні визначити реально необхідні для компанії заходи, що допоможуть налагодити СПК в колективі. У цьому контексті діяльність щодо поліпшення умов формування СПК може здійснюватися за декількома перспективними напрямками (див. рис. 3.1), що наведені нижче.

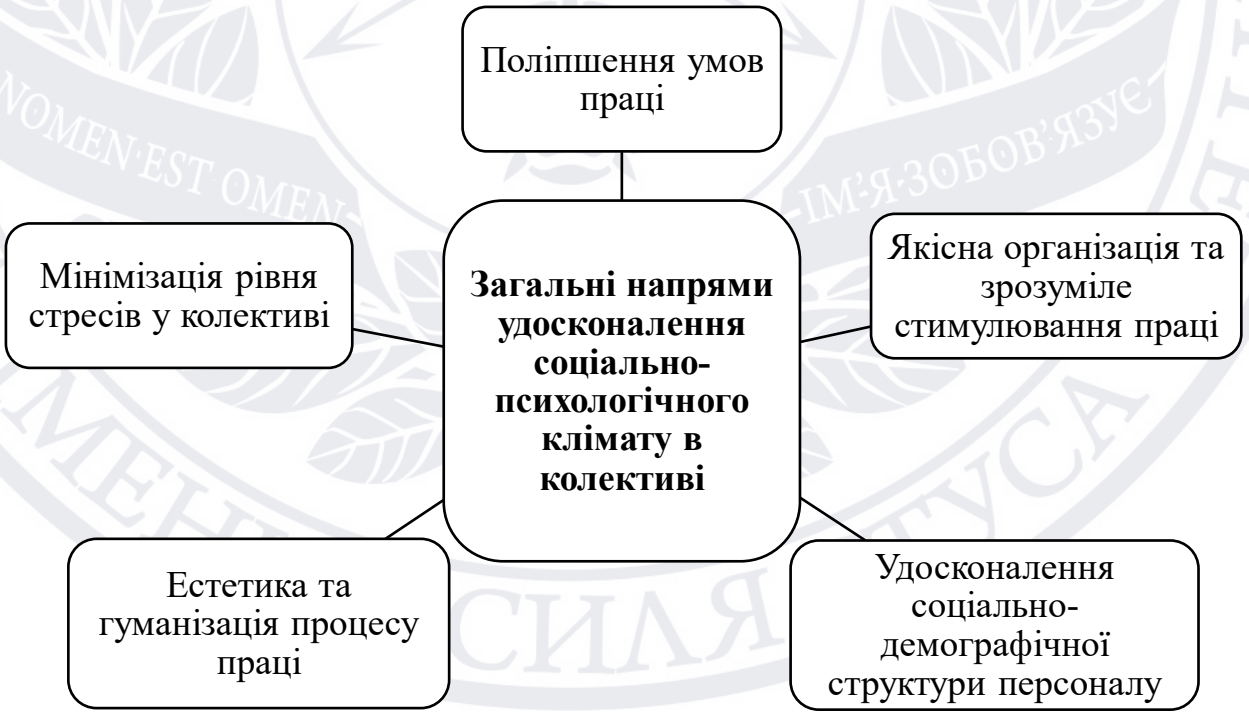


Рисунок 3.1 – Загальні напрями удосконалення соціально-психологічного клімату в колективі ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

1. Поліпшення умов праці. Це дійсно важлива складова трудового життя будь-якого працівника компанії. Умови праці в сучасному розумінні не зводяться лише до досягнення оптимальних технічних параметрів безпеки середовища, не менш важливими чинником є також забезпечення комфортності працівника під час виконання своїх трудових обов'язків. При дослідженні умов праці необхідний їх ретельний пофакторний аналіз стосовно конкретного робочого місця або працівника. Це важливо, оскільки умови праці об'єктивно зумовлюють кінцевий результат діяльності людини, її почуття благополуччя при роботі в даній компанії.

2. Якісна організація та зрозуміле стимулювання праці. Удосконалення організаційних аспектів праці може передбачати: удосконалення організації трудового процесу та обслуговування робочих місць; розробку оптимальних норм праці; реалізацію програм підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; раціоналізацію режиму праці та відпочинку працівників. Всі перелічені організаційні складові у сукупності створюють базові умови для комфортного самопочуття людини, посилення її працездатності, зосередження на досягненні трудових завдань без відволікання на незручності та напруженість процесу праці.

Певний вплив на соціально-психологічний клімат в колективі звісно ж має і діюча система стимулювання праці. Матеріальні та нематеріальні стимули є ключовими чинниками задоволеності працівників своїм трудовим життям. Окрім врахування індивідуальних особливостей людини, система стимулювання впливає також на командну думку, традиції та цінності компанії, формуючи певну частину корпоративної культури компанії.

Важливою вимогою ефективності системи стимулювання є її зрозумілість для працівника. Механізм повинен бути налагоджений таким чином, щоб можна було б прослідковувати взаємозв'язок між зусиллями людини та винагородою, яку вона отримує за свою працю в компанії. Не менш важливим при цьому є врахування соціально-демографічних, особистісних,

індивідуальних особливостей співробітника задля формування позитивного впливу системи стимулювання на СПК в колективі.

3. Удосконалення соціально-демографічної структури персоналу. Соціально-демографічна структура колективу безпосередньо впливає на процес формування СПК, оскільки висловлює сутнісний бік особистісних рис працівника. Удосконалення соціально-демографічної структури персоналу необхідно пов'язувати зі статево-віковим розподілом, виробничими завданнями, наявним кадровим потенціалом, загальними умовами діяльності на підприємстві.

Необхідне дотримання принципу достатньої різноманітності соціально-демографічних характеристик та положення про соціально-демографічні обмеження на сумісність та спрацьованість учасників трудового процесу. Як правило, у змішаних по статі колективах спостерігається вища культура спілкування; поєднання різних вікових та освітньо-кваліфікаційних груп створює найкращі передумови для скорочення термінів адаптації; більш молоді колективи є більш мобільними для освоєння та впровадження інновацій та продукування нових знань, що породжує більшу згуртованість колективу, створення команд тощо.

4. Естетика та гуманізація процесу праці. В межах цього напряму поліпшення СПК важливими є безліч чинників, починаючи від дизайну будівлі, в якій розташовані офіси та виробничі приміщення закінчуючи психоемоційним сприйняттям людиною оточуючого середовища. Будівля – це не тільки захист від негоди, місце, де зручно зберігати та виробляти продукцію, вести справи та приймати клієнтів. Крім чисто архітектурних та захисних функцій будь-яка комерційна будівля виконує і не менш важливу психологічну. Робота в ньому ведеться не роботами, а людьми, а їхня поведінка і настрій визначається багато в чому оточенням.

У будівлі, зовнішній вигляд та інтер'єр якої створює позитивний настрій, приємно та зручно працювати, проводити зустрічі з партнерами та клієнтами. У такому місці і обстановка, і навколишнє середовище повинні

гармоніювати з цілями та завданнями підприємства, висловлювати настрій колективу загалом та його керівництва зокрема. Атмосфера співробітництва сприяє успіху ділових зустрічей, угод. Інтер'єр, у якому постійно відновлюється приплив позитивної енергії, створює оптимістичний та бадьорий настрій у колективі. Для сучасного працівника, що живе у світі конкуренції, емоційних зривів, складнорозв'язних проблем, особливо важливо створити на робочому місці оазис емоційної рівноваги, гармонії та здорового глузду.

З точки зору естетики праці, на психоемоційний стан людини певним чином впливає і кольорова гама її навколишнього оточення. На думку, психологів реакція людини на різні кольори може проявлятись наступним чином:

червоний колір мобілізує і збуджує;

рожевий колір дає відчуття легкості та ніжності;

помаранчевий колір сприяє концентрації уваги і надає відчуття тепла;

жовтий колір створює атмосферу розрядки, коли слідом за збудженням настає розслаблення;

зелений колір добре заспокоює;

блакитний колір охолоджує відчуження та легкого розслаблення;

синій колір може викликати тривогу та занепокоєння;

коричневий колір пригнічує та сприяє виникненню думок про погане самопочуття.

У кольоровій гамі оформлення офісу повинен домінувати колір який є джерелом енергії, що породжує підвищення продуктивності та створює позитивний настрій. Наприклад, у Китаї та Гонконгу інтер'єр офісів зазвичай витриманий у приглушених тонах, однак в них обов'язково є невелика кількість сильного (яскравого) кольору, завданням якого є стимуляція позитивної енергії.

У контексті вищезазначеного, кожному співробітнику фірми повинна бути надана можливість оформити кабінет на свій смак, змінити положення

меблів так, як йому хочеться, як йому зручніше працювати. У той же час, часті перестановки меблів, ремонти та перепланування можуть негативно вплинути на ефективність роботи персоналу офісу. Людині потрібен час для того, щоб ознайомитися з навколишнім середовищем та звикнути до нової обстановки. Навіть зміни на краще (наприклад, модернізація обладнання, заміна меблів більш зручну) часом знижують продуктивність праці. Через звичку людині буває складно адаптуватися до вироблених без її згоди змін, оскільки зміни стосуються не лише інтер'єру, а й ритму життя, його порядку.

5. Мінімізація рівня стресів у колективі. Цей напрям, як правило, є зоною відповідальності конкретних менеджерів компанії, які керують певними групами працівників Щоб мінімізувати рівень стресів у своєму колективі, не знижуючи при цьому його продуктивності, керівнику доцільно дотримуватись наступних рекомендацій [13]:

частіше замислюватися над точністю оцінки здібностей і нахилів підлеглих працівників;

не нехтувати чітким визначенням функцій, повноважень та меж відповідальності працівників;

якнайчастіше демонструвати свою довіру та підтримку підлеглим;

використовувати стиль керівництва, що відповідає конкретній виробничій ситуації та особливостям складу працівників;

в разі невдач співробітників необхідно оцінювати насамперед обставини, в яких діяла людина, а не її особисті якості;

не виключати з арсеналу засобів спілкування з підлеглими компроміси, поступки, вибачення;

не використовувати сарказм, іронію, гумор, спрямовані на підлеглого;

дотримання правил конструктивної та етичної критики підлеглих;

періодично замислюватись про способи зняття вже накопичених підлеглими стресів;

тримати у полі зору проблеми відпочинку співробітників, можливості їхньої емоційної розрядки, розваг тощо.

На наш погляд, виконання керівниками цих нескладних рекомендацій може істотно вплинути на рівень стресів у колективі.

Перераховані вище рекомендації щодо запобігання стресів у робочих групах мають досить загальний характер. Конкретна ж стресова ситуація завжди унікальна, оскільки не в останню чергу визначається індивідуальністю схильної до стресів людини (його темпераментом, характером, стилем поведінки тощо). Крім того, сприйнятливість до стресів на роботі значною мірою залежить від загального життєвого фону, тобто від того, наскільки успішно працівник вміє виходити зі стресових ситуацій, що породжуються загально-соціальними, сімейними, віковими та іншими чинниками.

3.2 Впровадження сучасних методів оцінки психологічного клімату в діяльність компанії

Зазначені в пункті 3.1 узагальнені напрями бути використані в діяльності Вінницького ОЖК щодо поліпшення соціально-психологічного клімату. Водночас, це питання потребує постійного дослідження та використання сучасних методів для діагностики та оцінки стану психологічного стану працівників.

Останнім часом дослідження соціально-психологічного клімату в колективі стають все більш затребуваними та популярними. Це зумовлено тенденціями ускладнення взаємовідносин та зростанням вимог до професіоналізму персоналу.

Найчастіше керівництво компанії помічає наслідки проблем, що вже настали, не здогадуючись про причини їх виникнення. Буває і так, що керівник не бачить справжніх причин погіршення роботи колективу, спрямовуючи зусилля не в тому напрямі, що призводить до погіршення ситуації.

Управлінці та психологи повинні звертати увагу на поточний стан соціально-психологічного клімату. На основі оцінки та результатів дослідження фахівці вживають необхідних заходів щодо покращення клімату. В сучасній практиці передбачено багато методик, що дозволяють провести

якісне дослідження соціально-психологічного клімату в організації та чинників, що на нього впливають.

Серед основних чинників формування соціально-психологічного клімату у колективі, як правило, виділяють наступні: емоційне ставлення персоналу до свого трудового процесу; відносини, що виникають між працівниками у колективі; відносини, що виникають між підлеглими та керівництвом; службово-побутові чинники, які залежать від організації праці; матеріальні чинники заохочення економічного характеру.

Виходячи із зазначеного, мета дослідження СПК полягає в його аналізі та оцінці через вирішення кількох ключових завдань:

визначення емоційного ставлення персоналу до своєї діяльності в цілому;

виявлення характеру відносин між працівниками у межах колективу;

виявлення характеру відносин між керівником та підлеглими;

визначення ступеня задоволеності персоналу службово-побутовими чинниками організації праці;

визначення ступеня задоволеності економічними (матеріальними) чинниками заохочення праці.

Після того, як сформульовані цілі та завдання дослідження, фахівці в галузі оцінки повинні зробити вибір методу, за допомогою якого проводитиметься збір інформації. Найчастіше у цій сфері застосовують опитування як найшвидший і достовірніший метод збору даних. Цей метод за умови дотримання всіх нюансів показує високу гарантію щирості відповідей. Останнім часом популярними стають онлайн-опитування, які зручні не лише швидкістю через використання автоматизованої системи, але й забезпеченням необхідних умов для успішного здійснення опитування.

Соціометричні тести, як ще один з методів оцінки СПК, дають можливість виявити неформальних лідерів групи, виявляючи наявні групові згуртованості у ньому і виявляючи ступінь згуртованості. Будь-який практикуючий психолог чи соціолог порекомендує проводити

соціометричний тест у тих колективах, у яких працівники співпрацюють понад півроку. Це пов'язано з тим, що у цьому випадку тест матиме показовий результат.

Насамперед розглянемо соціометричний тест, розроблений Морено, який застосовують із метою з'ясування та аналізу емоційних зв'язків у колективі. З його допомогою виявляються симпатії чи антипатії членів колективу.

Респонденти мають відповісти на кілька питань, що стосуються їхніх стосунків із іншими учасниками групи. У полі з відповіддю вписуються прізвища колег, які респондент вибирає за вказаним критерієм.

Рекомендовано використовувати близько 8-10 критеріїв, відібраних відповідно до принципу значущості кожного з них для конкретного колективу. Для обчислення індексу групової згуртованості використовують спеціальну соціоматрицю як таблиці, що включає прізвища учасників колективу. Для обчислення показника групової згуртованості використається спеціальна формула.

У практичній діяльності соціометричний метод використовують із дослідження соціально-психологічного клімату у невеликих групах, чисельністю не більше 15-20 осіб. Психологи рекомендують застосування вказаного методу для отримання даних про відносини всередині колективу, що дозволить налагодити комунікації та оптимізувати трудовий процес.

Психологічна атмосфера у колективі може бути досліджена за допомогою метода, розробленого А.Ф. Фідлером. Особливість його методу полягає у використанні семантичного диференціалу, тобто респонденти повинні ознайомитися з 8 парами слів, що є протилежними за змістом, після чого віднести свою відповідь ближче до тієї ситуації, що точніше відбиває атмосферу в колективі. Методика Фідлера дає лише описові характеристики клімату у колективі, розкриваючи виключно його загальні аспекти. Для більш детальної оцінки дана методика може поєднуватись із соціометричними

тестами, що дає змогу визначити більш конкретні та точні рекомендації для певної групи працівників.

Ще один розповсюджений метод оцінки СПК – це метод Сішора для визначення індексу групової згуртованості. Індекс групової згуртованості є найважливішим параметром, який свідчить про ступінь інтегрованості колективу. За цією методикою визначається ступінь згуртованості чи роз'єднаності групи. Психологи вважають, що дана методика є доцільною для дослідження соціально-психологічного колективу у разі, коли чисельність учасників колективу не перевищує 40 осіб. Для проведення оцінки великих колективів, доцільно буде застосовувати цей метод для обчислення індексів групової згуртованості по структурних підрозділах компанії, аналізуючи клімат саме по групах.

Ще одним сучасним методом удосконалення СПК може бути впровадження well-being концепції у діяльність компанії (рис. 3.2).

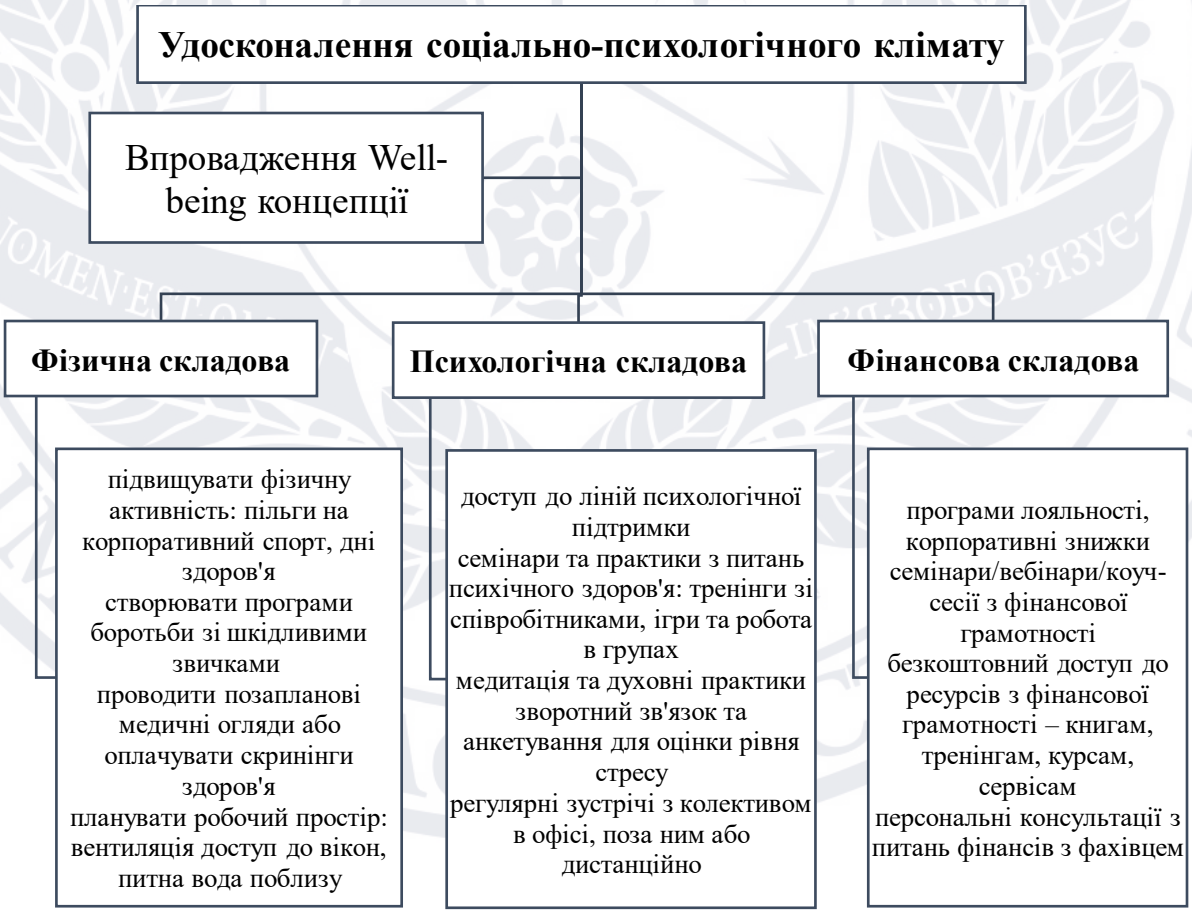


Рисунок 3.2 – Впровадження Well-being концепції в діяльність компанії щодо поліпшення СПК

Впровадження Well-being концепції є популярним трендом в зарубіжних компаніях, тому що методичні підходи, що використовуються в її межах, цілком здатні не тільки поліпшити загальний соціально-психологічний фон, а й сприяти підвищенню продуктивності праці, посиленню вмотивованості співробітників компанії.

Дана концепція, як бачимо, охоплює три важливі складові – фізичну, психологічну, фінансову – що підкреслює її комплексність в питаннях задоволення потреб персоналу компанії.

Впровадження даної концепції в практику менеджменту персоналу ПрАТ «Вінницький ОЖК», на наш погляд, сприятиме: посиленню корпоративної культури; створенню умов для високої працездатності та продуктивності праці; формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства.

ВИСНОВКИ

Проведений в роботі теоретичний аналіз дозволив визначити основні чинники, що впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Серед найбільш значущих, слід відзначити наступні:

чинники глобального та локального макросередовища;

фізичний мікроклімат та задоволеність працею;

чинники, що визначають характер трудового процесу;

якість організації спільної діяльності та психологічна сумісність різних представників трудового колективу;

особливості характеру комунікацій та стилю керівництва компанії.

Об’єктом аналізу в роботі обрано ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». Проаналізувавши його фінансовий стан можна констатувати, що протягом аналізованих 2018 -2020 років підприємство отримувало збиток як фінансовий результат.

Кадрова політика ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» вирізняється своєю збалансованістю. За класифікацією така кадрова політика є активною та ґрунтується на тому, що керівництво має не лише прогноз, а й засоби впливу на ситуацію.

Проаналізувавши структуру персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за статевою ознакою слід відзначити, що на підприємстві працюють переважно чоловіки, а жінки, в більшості випадків, працюють в кадрових службах.

Оплата праці на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є досить високою, з кожним роком фонд оплати праці зростає, а чисельність працівників навпаки – зменшується. Це є свідченням того, що на підприємстві відбувається оптимізація усіх процесів, як виробничих, так і процесу управління персоналом.

В ході соціологічного дослідження було визначено певні важливі питання на які доцільно звернути увагу керівництву досліджуваної компанії з метою подальшого удосконалення своїх підходів до формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

В спеціальній частині роботи запропоновано загальні напрями удосконалення СПК на підприємстві та рекомендації щодо впровадження Well-being концепції в практику менеджменту персоналу ПрАТ «Вінницький ОЖК», що, на наш погляд, сприятиме: посиленню корпоративної культури; створенню умов для високої працездатності та продуктивності праці; формуванню позитивного соціально-психологічного клімату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Climate Survey - дослідження ставлення персоналу до компанії. URL: https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=209.

2. Березова Н. Як покращити соціологічний клімат в колективі. URL: https://prohr.rabota.ua.

3. Бєляєва Н.С. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією / Н. С. Бєляєва // Актуальні проблеми економіки. - 2017. - № 5. - С. 144-153.

4. Болотова О.О. Науково-теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу / О. О. Болотова // Вісн Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу. - 2017. - № 2. - С. 25-29.

5. Гончар М.Ф. Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах / М. Ф. Гончар // Проблеми економіки. - 2017. - № 4. - С. 257-262.

6. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження / О. В. Грідін // Вісн. Харків. нац. техн. ун-ту сіл. госп-ва ім. П. Василенка. - 2017. - Вип. 185. - С. 160-172.

7. Данько Т. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / Т. І. Данько; Нац. ун-т "Львів. політехніка". - Львів, 2018.

8. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери // Молодий вчений № 4 (44). 2017 р. С. 98-103.

9. Лозинський О.М. Економічна психологія : навч. посіб. / О. М. Лозинський; Нац. ун-т "Львів. політехніка", Громад. орг. "Львів. аналіт. дім" . - Вид. 2-е, допов. - Львів : Сполом, 2018. - 204 с.

10. Лозинський О.М. Економічна психологія: навч. посіб. / О. М. Лозинський; Нац. ун-т "Львів. політехніка", Громад. орг. "Львів. аналіт. дім" . - Вид. 2-е, допов. - Львів : Сполом, 2018. - 204 с.

11. Оліховська М.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. / М. В. Оліховська, Л. І. Лелик, В. Я. Оліховський; ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіон. акад. упр. персоналом", Нац. ун-т "Львів. політехніка". - Львів : Ліга-Прес, 2018. - 370 с.

12. Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з орг. та екон. психології, 12 - 13 квіт. 2018 р., Київ / ред.: С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, М.С., Корольчук. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка, Київ. нац. торг.-екон. ун-т, Укр. асоціація орг. психологів та психологів праці, Центр орг. та екон. психології. - Київ : Вид. КНТЕУ, 2018.

13. Придатько Е.М. Внутрішні умови забезпечення ефективності процесу формування персоналу промислового підприємства / Е. М. Придатько // Екон. вісн. Донбасу. - 2018. - № 2. - С. 183-190.

14. Пушкар З. М. Кадровий менеджмент: навч. посіб. / З. М. Пушкар, Б. Т. Пушкар; Терноп. нац. екон. ун-т. - Тернопіль : Осадца Ю.В., 2017. - 209 с.

15. Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. URL: http://lib-net.com/content/9504_Socialno_psihologichnii_klimat_y_trydovomy_kolektivi.html.

16. Соціально-психологічний клімат: діагностика та формування. URL: https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=656.

17. Угрин О. Психологія управління : практ. посіб. / О. Угрин. - Львів: ЛьвДУВС, 2017. - 163 с.

18. Формування соціально-психологічного клімату в колективі. URL: https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/may/issue-5/article-17745.html.

19. Чайка Г. Л. Ефективність в управлінні: навч. посіб. / Г. Л. Чайка, О.Г. Чайка. - Київ : Знання, 2018. - 334 с.

20. Щетініна Л.В. Управління стресами персоналу: підходи до розуміння та практики / Л. В. Щетініна, С.Г. Рудакова, О. О. Іванець // Бізнес Інформ. - 2018. - № 3. - С. 412-417.

21. Як покращити мікроклімат в колективі і навіщо це потрібно? URL: https://www.prostobiz.ua/biznes/upravlenie_biznesom/stati/kak_uluchshit_mikroklimat_v_kollektive_i_zachem_eto_nuzhno.

22. Ярмистий М.В. Психологічний клімат державних службовців. URL: http://cppk.cv.ua/126.php.