

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Менеджмента и маркетинга

**Формирование благоприятного социально-психологического климата в
коллективе организации (на примере ООО «Мехуборка-Балашов»)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВАРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Экономического факультета

Галкиной Марии Алексеевны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И.Дорофеева

Зав.кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И.Дорофеева

Саратов, 2023

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что взаимосвязь между продуктивностью организации и социально-психологическим климатом является значимой проблемой для руководителей организации. Формирование социально-психологического климата в организации является конкурентным преимуществом и может оказать значительное влияние на эффективность работы и благополучие персонала. Грамотно сформированный социально-психологический климат позволяет: улучшить коммуникацию, повысить мотивацию, уменьшить текучесть кадров, повысить уровень удовлетворенности, уменьшить заболеваемость и т.д. Когда социально-психологический климат внутри коллектива является благоприятным, это оказывает положительное воздействие на психологическое состояние сотрудников. Они с радостью приходят на работу, наслаждаются взаимодействием с коллегами, и такая атмосфера помогает им лучше справляться с порученными заданиями и легче сосредотачиваться на выполнении поставленных целей. Создание благоприятного социально-психологического климата является не только ответственным, но и творческим процессом, который требует определенных знаний его сущности и инструментов регулирования, умений по прогнозированию ситуаций, связанных со взаимоотношениями членов группы.

Цель выпускной квалификационной работы – исследование формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе организации на примере ООО «Мехуборка-Балашов».

Для того, чтобы достигнуть цель, обозначенную выше, необходимо решить ряд **задач**: уточнить понятие, цели и значение формирования социально-психологического климата в коллективе; выявить факторы формирования и характеристики благоприятного социально-психологического климата в коллективе; охарактеризовать методы формирования социально-психологического климата в коллективе; дать общую характеристику деятельности ООО «Мехуборка-Балашов»;

исследовать характеристики социально-психологического климата в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов»; обозначить методы и проблемы формирования социально-психологического климата в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов»; разработать программу по внедрению социально-психологических тренингов в ООО «Мехуборка-Балашов»; предложить мероприятия по формированию благоприятного социально-психологического климата в ООО «Мехуборка-Балашов»; рассчитать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Структура работы обусловлена ее целью и задачами и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы формирования социально-психологического климата в коллективе организации» автором раскрываются понятие, цели и значение формирования социально-психологического климата в коллективе; факторы формирования и характеристики благоприятного социально-психологического климата, а также методы формирования благоприятного социально-психологического климата.

Социально-психологический климат в коллективе – это общее настроение, атмосфера, которая существует между людьми в рамках данной группы. Он определяется тем, как люди взаимодействуют между собой, как они относятся друг к другу и какие взаимоотношения у них складываются. Формирование социально-психологического климата – это процесс создания атмосферы в коллективе, которая определяет отношения между людьми, их взаимодействие и влияет на качество их работы.

Цели формирования социально-психологического климата в коллективе могут быть различными. Например, они могут включать в себя: улучшение качества взаимодействия между сотрудниками и повышение эффективности командной работы; снижение уровня конфликтности и улучшение общений атмосферы в коллективе; повышение уровня доверия между сотрудниками и

улучшение их отношений; улучшение мотивации и увеличение производительности труда. При благоприятном климате, люди чувствуют себя комфортно и уверенно, что способствует повышению их производительности и творческому потенциалу. Также благоприятный социально-психологический климат снижает уровень стресса, улучшает физическое и психическое здоровье сотрудников и обеспечивает более эффективную командную работу.

Факторы формирования социально-психологического климата в коллективе включают в себя: лидерство и стиль руководства, состав коллектива, общую цель и задачи коллектива, культуру организации, качество коммуникации.

Характеристиками благоприятного социально-психологического климата в коллективе являются: открытость и взаимное доверие между сотрудниками, сотрудничество и поддержка друг друга, уважение к мнению и чувствам других, отсутствие конфликтов и агрессии, возможность высказывать свои мысли и идеи без страха быть осужденным или оскорбленным, уважительное отношение к работе каждого сотрудника и признание его достижений и т.д.

Существует множество методов, которые могут быть использованы для формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе. К ним относятся: улучшение условий труда, мониторинг социально-психологического климата в коллективе организации, мотивация (стимулирование) персонала, организация профессионального роста, система психологической разгрузки.

Формирование благоприятного СПК в коллективе способствует повышению экономических показателей организации. Благоприятная психологическая атмосфера способствует увеличению уровня производительности труда персонала, постоянному обновлению предлагаемых услуг и их качества, снижению себестоимости и затрат на

систему продвижения персонала, а также формированию репутации и имиджа организации.

В главе 2 «Анализ формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов» автор дает общую характеристику деятельности ООО «Мехуборка-Балашов», выявляет характеристики социально-психологического климата в коллективе, анализирует методы и проблемы формирования социально-психологического климата в коллективе.

Компания ООО «Мехуборка-Балашов» осуществляет свою хозяйственную деятельность по оказанию услуг по сбору, транспортировке и размещению собственных отходов I - V классов опасности; сбору, транспортировке и размещению отходов сторонних организаций I - V класса для окружающей природной среды с 2015 года. Тип предприятия: публичная компания, организационно-правовая форма: общество с ограниченной ответственностью, отрасль предприятия – бытовое обслуживание и сервис; основной вид деятельности: сбор и обработка сточных вод; дополнительные виды деятельности: производство грузовых контейнеров, сбор отходов, обработка и утилизация отходов, деятельность автомобильного грузового транспорта и услуги по перевозкам и т.д. Организационная структура компании ООО «Мехуборка-Балашов» классифицируется как линейно-функциональная. Проанализировав финансовые показатели, можно сделать вывод: в 2022 г. по сравнению с 2021 г. выручка уменьшилась на 49%, чистая прибыль снизилась на 24%, активы увеличились на 14%, капитал и резервы увеличились на 24%. Снижение выручки и чистой прибыли наблюдается по причине снижения количества клиентов (заключенные договоры, население), роста затрат (повышение цен на топливо), сокращение числа отходов из-за естественной убыли населения. Активы и капитал и резервы увеличились из-за приобретения новых транспортных средств по уборке и транспортировке отходов, а также из-за изменения стоимости активов.

Доминирующие социально-демографические характеристики коллектива ООО «Мехуборка-Балашов»: возраст от 30 до 40 лет, мужской пол, категория работников – водители, уровень образования – среднее, стаж от 1 года до 3 лет. Проведя анализ данных, касательно стажа работников, можно сделать вывод, что подавляющая часть сотрудников имеет стаж в организации от 1 года до 3 лет. Косвенно это может говорить о неблагоприятном социально-психологическом климате, поскольку есть вероятность повышенного уровня текучести кадров. Рассчитав показатели и проанализировав их, можно сделать следующий вывод: одной из характеристик социально-психологического климата в ООО «Мехуборка-Балашов» является текучесть кадров. Сотрудники меняются часто и стабильно, члены коллектива не успевают адаптироваться друг к другу, с каждым новым человеком, пришедшим в организацию, у «старых» сотрудников снижается интерес к созданию обстановки, которая влияет на вовлеченность и эффективность. Также для определения характеристик социально-психологического климата в ООО «Мехуборка-Балашов» была использована методика Р.О. Немова, благодаря которой можно сделать вывод, что социально-психологический климат в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов» характеризуется как неблагоприятный. Также для изучения СПК в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов» была использована экспресс-диагностика социально-психологического климата О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто: психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределенным и нестабильным. В коллективе ООО «Мехуборка-Балашов» отрицательно проявляются поведенческий и когнитивный компоненты – это значит, что члены группы не желают работать и общаться друг с другом, а также они не знают особенности характера коллег. Но в эмоциональном компоненте людям нравится работать друг с другом, это как раз таки и объясняется нестабильность и неустойчивость социально-психологического климата.

В ходе анализа деятельности и формирования социально-психологического климата ООО «Мехуборка-Балашов» были выявлены следующие преимущества: сотрудники отмечают свою профессиональную успешность; организация занимает лидирующие позиции на рынке своего города; сотрудники чувствуют ответственность за конечный результат деятельности в организации. И недостатки: отсутствует система психологической разгрузки; в межличностных отношениях не развиты взаимное доверие и уважение друг к другу; отделы недостаточно общаются друг с другом, информационная обеспеченность на низком уровне; наблюдается повышенный уровень конфликтности, присутствие соперничества; подчиненные не могут найти общий язык, совместимость по психологическим характеристикам минимальна; большая текучесть кадров

В главе 3 «Направления совершенствования формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов» автор обосновывает основные направления совершенствования формирования благоприятного социально-психологического климата и проводит расчет социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Для определения направлений совершенствования социально-психологического климата в коллективе были проведены исследования в целях выявления методов и проблем формирования социально-психологического климата в коллективе ООО «Мехуборка-Балашов». Совершенствование условий формирования социально-психологического климата означает выработку и практическую реализацию комплекса технических, экономических и организационно обеспеченных мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку. Исходя из выявленного недостатка, где наблюдается повышенный уровень конфликтности и присутствует соперничество, можно порекомендовать разработать программу по внедрению социально-психологических тренингов в ООО «Мехуборка-Балашов». Для того, чтобы грамотно определить

требующийся в организации тип социально-психологического тренинга, необходимо провести анализ потребности сотрудников в тренинге. Исходя из результатов опроса, можно сделать вывод о том, что наибольшее проявление имеют следующие признаки: недоброжелательность (32%); неудовлетворенность (27%); холодность (23%). Проанализировав различные виды тренингов, можно прийти к следующему: при разработке программы внедрения социально-психологического тренинга будут использованы методы психодрамы, тренинг уверенности в себе, методы группового консультирования по переоценке личности. Проведение социально-психологического тренинга подразумевает под собой наличие отдельного помещения для реализации программы.

Дерево целей мероприятий по формированию благоприятного социально-психологического климата в ООО «Мехуборка-Балашов»: проведение дней здоровья – внедрение инфографики рабочих столов сотрудников для улучшения осанки и зрения, обеспечение сотрудников фруктовыми тарелками, проведение вебинара на тему правильного питания; календарь дней рождений и поздравлений – разработка «коробочки» поздравлений; посещение театра.

В целом, можно сделать вывод о том, что внедрение предложенных мероприятий в сочетании с формированием благоприятного социально-психологического климата позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления предприятием. Экономическая эффективность больше единицы, это значит, что деятельность организации ООО «Мехуборка-Балашов» имеет возможность для наращивания количества оказываемых услуг. Эффект от внедрения системы составляет 10%, что в денежном эквиваленте составляет увеличение выручки на 4338000 рублей за год. Предложенные мероприятия и рекомендации способны улучшить социально-психологический климат. Коллектив будет более сплоченным, дружеские отношения повлияют на настроение людей.

В ЗАКЛЮЧЕНИИ бакалаврской работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования. Социально-психологический климат в коллективе – это общее состояние взаимоотношений между людьми в рамках коллектива или организации. Он определяется настроением, мотивацией, уровнем доверия, эмоциональной обстановкой, стилем общения и другими факторами, которые влияют на комфортность и производительность работы в коллективе.

Формирование социально-психологического климата – это процесс создания благоприятного и продуктивного рабочего окружения в коллективе или организации. Целью формирования социально-психологического климата является создание условий для эффективной работы команды, повышение ее мотивации и удовлетворенности работой.

Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе имеет огромное значение для достижения успеха в работе и улучшения качества жизни всех участников коллектива. Прежде всего, благоприятный социально-психологический климат в коллективе способствует повышению мотивации сотрудников. Когда люди работают в коллективе, где они чувствуют поддержку, уважение и доверие, им легче мотивироваться на достижение общих целей и реализацию своих потенциальных возможностей. Также благоприятный социально-психологический климат помогает создать условия для более эффективной работы. Когда сотрудники чувствуют себя комфортно и уверены в том, что их труд ценится, они работают более продуктивно, что в свою очередь влияет на результаты работы коллектива.

Факторы формирования социально-психологического климата делятся на факторы макросреды и микросреды. В списке факторов макроокружения входят такие сферы как: политическая, экономическая, технологическая, правовая, социокультурная, международная, экологическая и т.д. К субъективным факторам макросреды относят: психологическую совместимость, моральные нормы, совместимость ролевых функций,

сотрудничество, взаимопомощь и наличие товарищеских контактов. А к объективным: организация совместной деятельности, локальная макросреды, удовлетворение от работы, характер выполняемой работы, санитарно-гигиенические условия труда, стиль руководства, характер официальных и организационных связей между членами коллектива.

К признакам благоприятного СПК относятся: непринужденная атмосфера общения, активное обсуждение всех вопросов, доверие, доброжелательная и деловая критика и т.д.

Методами формирования благоприятного СПК являются: улучшение условий труда, мониторинг, мотивация (стимулирование), организация профессионального роста, система психологической разгрузки.

В компании ООО «Мехуборка-Балашов» социально-психологический климат определяется как нестабильный и неблагоприятный. К его характеристикам можно отнести: текучесть кадров, конфликтность в отношениях, безразличие к более тесному общению, каждый считает свое мнение главным, нетерпимость к точкам зрения товарищей, отрицательное отношение к совместной деятельности и т.д.

Методы, благодаря которым в ООО «Мехуборка-Балашов» происходит формирование социально-психологического климата:

- улучшение условий труда: переустройство рабочего места, улучшение санитарно-гигиенических условий, эстетическое улучшение условий, аттестация сотрудников;
- мониторинг СПК: анализ данных отдела кадров, опросы сотрудников, фокус-группы;
- мотивация: материальное денежное и неденежное стимулирование, мотивация через наказание;
- профессиональный рост: внешнее и внутреннее обучение;
- развитие эмоционального интеллекта: совместный отдых.

В коллективе ООО «Мехуборка-Балашов» наблюдается повышенный уровень конфликтности и присутствует соперничество, поэтому была разработана программа внедрения социально-психологических тренингов. Социально-психологические тренинги включают в себя: технику обмена ролями, технику «Стиль общения», психотехнику «Противоречие».

Также мероприятия по формированию благоприятного СПК в ООО «Мехуборка-Балашов» включают в себя:

- проведение «дней здоровья»: внедрение инфографики на рабочих столах сотрудников для улучшения осанки и зрения; обеспечение сотрудников фруктовыми тарелками; проведение вебинара на тему правильного питания;
- календарь дней рождений и поздравлений: разработка календаря дней рождений; разработка «коробочки поздравлений»;
- посещение театра.

Также можно сделать вывод о том, что предложенная система мероприятий будет эффективна. Эффект от внедрения системы составляет 10%, что в денежном эквиваленте составляет увеличение выручки на 4338000 рублей за год. Экономическая эффективность больше единицы, это значит, что деятельность организации ООО «Мехуборка-Балашов» имеет возможность для наращивания количества оказываемых услуг. Эффект от внедрения системы составляет 10%, что в денежном эквиваленте составляет увеличение выручки на 4338000 рублей за год. Предложенные мероприятия и рекомендации способны улучшить социально-психологический климат. Коллектив будет более сплоченным, дружеские отношения повлияют на настроение людей. В результате они будут лучше трудиться, все это способно повлиять на экономические показатели в организации. Предложенные мероприятия и рекомендации способны улучшить социально-психологический климат. Коллектив будет более сплоченным, дружеские отношения повлияют на настроение людей.