

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

Формирование группового поведения в организации
(на примере ООО «Тепло Поволжья»)

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ
РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направления 38.03.02 Менеджмент

Экономического факультета

Носачевой Виктории Алексеевны

Научный руководитель

К.Э.Н., доцент

подпись, дата

С.М. Юсупова

Зав. кафедрой

К.Э.Н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2025 год

Введение

В современном мире, где конкуренция на рынке достигает небывалых высот, эффективность деятельности организации становится ключевым фактором ее успеха. Эффективность деятельности организации определяется не только усилиями отдельных людей, а в большей степени результативностью их совместной деятельности. Человек выполняет свои трудовые обязанности во взаимодействии с другими, являясь членом группы, в рамках которой он работает. Решение проблем, стоящих перед группой, требует совместных усилий людей, обладающих различными знаниями, квалификацией, опытом, профессиональной подготовкой.

Однако для достижения эффективных результатов совместной деятельности необходимо правильно сформировать группу и научить всех ее членов навыкам совместной работы, а также умению объединять и концентрировать усилия на решении общих задач.

Участвуя в работе группы, человек может существенно изменить свое личностное поведение. Это обуславливает важность изучения проблем формирования и функционирования групп.

Степень научной разработанности проблемы. Существует большое количество исследований по рассматриваемой проблеме. Существенный вклад в изучение понятия группы и их характеристик внесли такие авторы как Ю. А. Шерковин, Э. Гидденс, Р. Мертон, Г.Р. Латфуллин, О.Н. Громова, А.В. Райченко, М.Г. Подопригора, А.Д. Тытарь. Понятие и особенности группового поведения подробно изучены Г. Блумером и Ф.Н. Ильясовым. Также М. М. Ищенко, А. В. Бельдекова, Н. Ю. Грекова, А.Г. Бачинский, Н.А. Дмитриев и А.А. Кириллов свои исследования акцентировали на вопросах формирования организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла организации. Р.М. Белбиным приводятся практические рекомендации о том, как проводить диагностику поведения людей в командах, а также как строить эти команды, от которых зависит эффективность организации.

Целью работы является исследование формирования группового

поведения в организации.

В соответствии с указанной целью поставлены следующие задачи:

1. Определить понятие группы и группового поведения, описать виды групп;
2. Рассмотреть этапы формирования группового поведения;
3. Рассмотреть факторы, влияющие на формирование группового поведения в организации;
4. Рассмотреть краткую характеристику деятельности организации ООО «Тепло Поволжья»;
5. Проанализировать формирование группового поведения в организации ООО «Тепло Поволжья»;
6. Оценить эффективность формирования группового поведения в организации ООО «Тепло Поволжья»;
7. Предложить направления совершенствования формирования группового поведения в ООО «Тепло Поволжья».

Объектом исследования является процесс формирования группового поведения в организации. Предметом исследования является изучение процессов, влияющих на формирование группового поведения в ООО «Тепло Поволжья».

Основными методами исследования в работе выступили такие методы как: дедуктивный метод, метод структурно-функционального анализа, метод индукции, метод сравнения и другие.

Структура работы сформирована в соответствии с выдвинутой целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав:

1. Теоретические аспекты формирования группового поведения в организации
2. Анализ формирования группового поведения в ООО «Тепло Поволжья»
3. Направления совершенствования формирования группового поведения в ООО «Тепло Поволжья»

Основное содержание работы

Группа — это совокупность людей, объединённых общими целями, регулярным взаимодействием и взаимозависимостью.

Группы в организациях можно классифицировать по следующим критериям:

1. По степени формализации:
 - Формальные (создаются руководством для выполнения задач)
 - Неформальные (формируются на основе общих интересов)
2. По размеру:
 - Малые (тесное взаимодействие)
 - Большие (масштабные общности)
3. По сфере деятельности:
 - Управленческие
 - Производственные
 - Научно-исследовательские
4. По уровню развития:
 - Высокоразвитые (сплочённые, с чёткими ролями)
 - Слаборазвитые (низкая сплочённость)
5. По цели существования:
 - Целевые
 - Функциональные
6. По периоду функционирования:
 - Постоянные
 - Временные

В качестве основных причины образования групп выделяют:

- Теория близости: географическая приближённость.
- Теория равновесия: общие ценности и установки.
- Теория обмена: вознаграждение за взаимодействие превышает затраты.
- Общие цели: мотивация к объединению для их достижения.

- Удовлетворение потребностей: безопасность, принадлежность, общение. Коммуникации в группах разделяются на:
- Формальные: чёткая структура, документирование.
- Неформальные: быстрота, эмоциональная окраска.
- По характеру взаимодействия: кооперация, конкуренция, конфликты, адаптация.

Формирование группового поведения играет ключевую роль в развитии организации. Эффективное управление им способствует повышению продуктивности, инновационности, укреплению корпоративной культуры и сплочённости коллектива. Понимание этапов формирования групп и факторов влияния позволяет организациям создавать благоприятные условия для развития команд, так как формирование группового поведения имеет огромное влияние на климат внутри коллектива и персонально на каждого сотрудника, благодаря возможности психологической поддержки, профессиональному развитию и мотивации.

Групповое поведение — сложный процесс, зависящий от множества факторов:

Внешние факторы:

1. Организационная стратегия: цели и средства их достижения
2. Структура руководства: распределение ролей и задач
3. Формальное регулирование: правила и стандарты поведения
4. Ресурсы: финансы, время, оборудование
5. Подбор персонала: соответствие требованиям компании
6. Оценка работы: система вознаграждений
7. Организационная культура: нормы и ценности
8. Физические условия: рабочая среда

Внутренние факторы:

1. Способности и личные качества членов группы.
2. Ролевая структура:
 - Формальные и неформальные роли

- Роли по М. Белбину (например, "генератор идей", "исполнитель")
3. Нормы поведения: стандарты, регулирующие взаимодействие
 4. Лидерство: влияние на группу, формирование правил
 5. Сплочённость: сила стремления членов оставаться в группе
 6. Процесс принятия решений: качество коммуникации

Эффективность группы:

- Зависит от сложности задачи и уровня коммуникации
- Сплочённость повышает продуктивность, но может приводить к групповому мышлению

Модель этапов по М.С. Гарибашвили:

1. Формирование:
 - Объединение, определение целей и ролей
 - Высокая неопределённость
2. Смятение (бурление):
 - Конфликты, распределение власти
 - Возможен выход некоторых членов
3. Нормирование:
 - Установление норм и сплочённости
 - Распределение ролей
4. Выполнение работы:
 - Эффективная деятельность
 - Групповые дискуссии для решения задач
5. Расформирование:
 - Завершение работы (для временных групп)

ООО «Тепло Поволжья» занимается оптовой и розничной торговлей отопительным оборудованием. Организация зарегистрирована 15 лет назад, что говорит о стабильной деятельности и поднадзорности государственным органам. Общая численность сотрудников — 45 человек. Организационная структура — линейно-функциональная.

Финансовый анализ показал положительную динамику выручки (рост на

83% в 2024 г.), но низкие показатели ликвидности и финансовой устойчивости. Таким образом, на предприятии ООО «Тепло Поволжья» необходимо навести финансовую дисциплину и ввести более жесткую финансовую политику, в частности необходимо проработать структуру баланса.

Групповое поведение в ООО «Тепло Поволжья» играет ключевую роль в достижении корпоративных целей и поддержании высокой производительности.

Среди основных факторов, влияющих на групповое поведение в рассматриваемой организации ООО «Тепло Поволжья», можно выделить следующие:

- Социально-психологический климат в группе
- Лидерство в группе, стиль управления
- Четкость определения целей и задач
- Уровень когезии группы или степень ее сплоченности
- Индивидуальные особенности членов группы

В рамках данного исследования был использован метод анкетирования, направленного на выявление мнений сотрудников по ключевым параметрам групповой динамики. Целью анкетирования являлось определение факторов, способствующих или препятствующих формированию эффективного группового поведения в ООО «Тепло Поволжья». Основной задачей стало выявление степени вовлеченности сотрудников в стратегические цели предприятия, уровня коммуникации между сотрудниками и отделами, а также выявление проблем в согласовании действий между подразделениями.

Анкетирование проводилось среди сотрудников трех ключевых подразделений, наиболее активно участвующих в проектной деятельности: отдела продаж, отдела снабжения, тендерного отдела.

Анализ результатов позволил выявить ключевые проблемы, снижающие эффективность формирования группового поведения в ООО «Тепло Поволжья»:

1. Низкий уровень вовлеченности сотрудников отдела продаж и снабжения в цели и стратегию компании
2. Недостаточная открытость сотрудников к вертикальной коммуникации

3. Кризис лидерства в переходные периоды
4. Отсутствие маршрутной схемы взаимодействия между отделами
5. Недостаточный уровень сплоченности между отделами

Для повышения эффективности формирования группового поведения в организации ООО «Тепло Поволжья» были разработаны направления совершенствования группового поведения:

1. Программа «Дорожная карта целей»:
 - Цель: повышение осведомленности сотрудников о стратегии компании.
 - Этапы: декомпозиция целей, проведение стратегических сессий, мониторинг прогресса.
 - Результаты: снижение текучести кадров до 4,4%, рост вовлеченности на 25%.
2. Внедрение маршрутной схемы взаимодействия:
 - Цель: оптимизация коммуникаций между отделами продаж, снабжения и тендерным отделом.
 - Этапы: разработка схемы, пилотное внедрение, обучение сотрудников.
 - Результаты: сокращение времени сделок на 25%, увеличение количества обрабатываемых проектов на 33%.

Заключение

В ходе работы все поставленные задачи были корректно решены и сделаны следующие выводы:

1. В теоретико-методологической части собрана необходимая информация для проведения исследования. Проведен анализ понятийного аппарата группового поведения, представлена классификация и выделены последовательные этапы формирования организационных групп.

2. На эмпирическом материале ООО «Тепло Поволжья» проведен комплексный диагностический анализ актуального состояния групповых взаимодействий. Выявлены как конкурентные преимущества (функционирование интегрированных функциональных и проектных групп, имплементация системы ключевых показателей эффективности, стратегическая

роль руководящего состава в стимулировании коллективной деятельности), так и проблемные зоны организационного развития.

3. На основании полученных аналитических данных были концептуализированы и выполнены организационные интервенции, направленные на устранение выявленных проблемных аспектов.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученные результаты и сформулированные рекомендации уже интегрированы в управленческую практику ООО «Тепло Поволжья». В частности:

- 1) имплементация формализованной маршрутно-процессуальной схемы функциональных взаимодействий обеспечила 25%-ное сокращение временных затрат на реализацию проектных циклов;
- 2) внедрение программы стратегического вовлечения сотрудников способствовало существенной редукции коэффициента текучести кадровых ресурсов;
- 3) значительно повысилась точность исполнения клиентских заказов и сформировалась устойчивая структура постоянных клиентов.

Количественные показатели достигнутого эффекта:

Сокращение временных затрат:

- Среднее время прохождения проекта сократилось с 12 дней до 9 дней (снижение на 25%).
- Коэффициент временных затрат на сделку уменьшился с 13,6 до 10,2 (снижение на 25%).

Рост операционной эффективности:

- Количество обрабатываемых сделок в год увеличилось с 145 до 193 (прирост 33%).
- Средний чек сделки вырос с 572 000 руб. до 602 000 руб. (рост на 5,2%).

Финансовые результаты:

- Годовая выручка увеличилась с 82,94 млн руб. до 116,19 млн руб. (прирост 33,1 млн руб. или 40%).

- Доля постоянных клиентов выросла с 20% до 30%, что обеспечило дополнительную выручку в 31,1 млн руб.

Снижение кадровых издержек:

- Коэффициент текучести кадров снизился с 13% до 4,4% (сокращение в 3 раза).
- Экономия на подборе и адаптации персонала составила 400 000 руб. (сокращение затрат с 600 000 руб. до 200 000 руб.).

Улучшение клиентской лояльности: Количество повторных заказов увеличилось с 29 до 58 в год (рост на 100%).

Итоговый эффект:

- Прирост выручки: 33,1 млн руб. за год.
- Экономия ресурсов: 400 000 руб. на кадровых процессах.
- Повышение гибкости: Увеличение доли постоянных клиентов до 30%, что стабилизирует доходы компании.

Эти результаты подтверждают эффективность внедренных мер по оптимизации группового поведения и межотделового взаимодействия в ООО «Тепло Поволжья».