

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 (на примере ООО «Ресурс»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса, 571 группы
направления 38.03.02 Менеджмент

Чернецова Вера Александровна

Научный руководитель

к.э.н., доцент _____ «___»_____ 2025 г. / С.М. Юсупова /

Зав. кафедрой

к. э.н., доцент _____ «___»_____ 2025 г. / Л.И. Дорофеева /

Саратов 2025

Введение

Актуальность исследования диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата (СПК) коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием, как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем, как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Актуальность данной проблемы диктуется запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции разворачивающихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий.

Целью написания дипломной работы является анализ формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

В соответствии с поставленной целью был определен круг задач, которые последовательно решались в процессе проводимого дипломного исследования:

1. Рассмотрение теоретических аспектов психологии коллектива.
2. Определение факторов влияющих на социально-психологический климат в коллективе.
3. Анализ условий формирования социально-психологического климата
4. Оценка психологического климата коллектива на примере производства ООО «Ресурс».
5. Разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию социально-психологического климата коллектива на производстве ООО «Ресурс».

Объектом исследования является персонал производства ООО «Ресурс». Предметом исследования является деятельность руководства

производства ООО «Ресурс» по созданию и управлению социально-психологическим климатом коллективе.

Методологическая основа исследования: анализ теоретических источников для определения ключевых позиций исследования (системный и комплексный анализ, сравнение, обобщение, систематизация). Использовались количественные и качественные методы сбора информации: наблюдение, анализ документов и анкетирование.

Исследовательской базой выступала ООО «Ресурс», где проводился сбор и обработка эмпирической информации, послужившей основой для получения заключения и формулирования выводов, полученных по результатам проведенного исследования.

Практическая значимость работы состоит в том, что применение данного исследования и рекомендаций в деятельности предприятия поможет улучшить социально-психологический климат коллектива и следовательно, эффективность деятельности предприятия.

Основное содержание работы

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

Изучение процесса *формирования социально-психологического климата в коллективе* позволило раскрыть понятие и методы формирования социально-психологического климата в коллективе; изучить факторы и условия, влияющие на социально-психологический климат в коллективе; рассмотреть методы изучения социально-психологического климата в коллективе.

Проведенный теоретический обзор по теме исследования позволил сделать вывод о том, что социально-психологический климат — это относительно устойчивый и типичный эмоциональный настрой, постепенно складывающийся в процессе деятельности и общения членов коллектива. Он

отражает ряд объективных факторов: характер отношений по вертикали и горизонтали, а также отношение к труду, условия труда и т.д.

Социально-психологический климат или психологическая атмосфера очень точно отражают существо проблемы: невозможность эффективной профессиональной деятельности без создания благоприятного психологического климата в коллективе.

На формирование определенного социально-психологического климата оказывают влияние следующие факторы:

- совместимость его членов;
- глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий;
- локальная макросреда: размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений;
- физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда.
- удовлетворенность работой;
- характер выполняемой деятельности;
- организация совместной деятельности;
- сработанность;
- характер коммуникаций в организации.

Благоприятный социально-психологический климат является показателем зрелости коллектива и включает такие черты развитого коллектива как целеустремлённость, сплочённость, удовлетворённость совместным трудом.

Мы выяснили, что благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников, трудом и коллективом. Социально-психологический климат не возникает спонтанно. Он является итогом систематической воспитательной работы с членами коллектива,

осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными.

Анализ социально-психологического климата в ООО «Ресурс» позволил дать организационно-экономическую характеристику организации; провести исследование методов формирования социально-психологического климата в ООО «Ресурс»; дать оценку сложившегося социально-психологического климата в ООО «Ресурс».

Для рассмотрения социально-психологического климата в организации было выбрано общество с ограниченной ответственностью «Саратовский мясоперерабатывающий комбинат «Ресурс», начавшее свою деятельность в 2021 году.

ООО «Ресурс» специализируется в сфере производства мясопродуктов.

ООО «Ресурс» ставит перед собой и сотрудниками следующие задачи: 1) создание условий для развития организации; 2) повышение качества и культуры сервиса; 3) получение максимальной прибыли при сохранении прежнего качества услуг; 4) повышение благосостояния сотрудников.

В ООО «Ресурс» существует четкое разделение управленческого труда: директором разрабатываются и утверждаются решения, другие – исполняют.

Немаловажным фактором успешного развития организации является финансово-экономическая деятельность.

Анализ финансового состояния ООО «Ресурс» показывает положительные тенденции. В активе баланса: увеличение стоимости основных средств. В пассиве баланса: увеличение резервного капитала, сокращение кредиторской задолженности, уменьшение объемов кредитов и займов. При этом анализ позволяет обнаружить и некоторые негативные тенденции – снижение объема продаж. Выручка сократилась в анализируемом периоде на 0,64 % (темп роста составляет 99,36 %), что свидетельствует наметившейся отрицательной тенденции на предприятии. При этом, себестоимость реализованной предприятием продукции сократилась на 1,63 % (темп роста составляет 98,37 %), что нельзя

рассматривать как отрицательную тенденцию. В связи с превышением темпов роста выручки над себестоимостью реализованной продукции, наблюдается увеличение валовой выручки в анализируемом периоде на 105,19 % по сравнению с 2023 годом. Но, не смотря на увеличение валовой выручки предприятия, наблюдается снижение чистой прибыли.

В целом, финансовая ситуация компании ООО «Ресурс» выглядит стабильной благодаря высоким показателям текущей и быстрой ликвидности. Предприятие экономически устойчиво и эффективно совершает свою деятельность, принося прибыль.

Проведенный анализ системы формирования социально-психологического климата в ООО «Ресурс» позволяет сделать следующий вывод, что социально-психологические методы в ООО «Ресурс» используются слабо. В основном они направлены на организацию межцехового взаимодействия. Наиболее используемым методом формирования СПК являются административные методы. Специфика производства требует жесткого контроля соблюдения санпинов, ГОСТов, техрегламентов.

Проанализировав психодиагностические методы исследования социально-психологического климата коллектива, и на их основе выявив особенности климата в структуре ООО «Ресурс», пришли к выводу о том, что в целом в данном коллективе сложился удовлетворительный социально-психологический климат. Общение коллег проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, доброжелательно и вежливо. Однако, иногда в коллективе могут возникать конфликтные ситуации и не все члены коллектива способны противостоять им. Также, в результате исследования, мы выявили, что не все участники коллектива полностью удовлетворены своим трудом, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, довольны условиями и организацией труда.

Опираясь на теоретические подходы к формированию межличностных отношений в коллективе, а также на основании результатов проведенного

исследования, разработаны рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе ООО «Ресурс».

Для формирования благоприятного социально-психологического климата автор предлагает:

1) Создать командную культуру производства. Ведущая роль здесь принадлежит руководителю. Требуется осознанный выбор управленческого стиля, ориентированного на достижение стратегических целей компании. Необходимо постоянное совершенствование методов руководства с учетом: специфики производственных задач, индивидуальных особенностей сотрудников.

2) Для успешного управления социально-психологическим климатом директору ООО «Ресурс» необходимо обладать: теоретическими знаниями в области менеджмента; пониманием природы СПК; навыками ситуационного анализа; способностью к адекватной оценке обстановки.

Формирование ключевых компетенций позволит снизить текучесть кадров из-за высокого уровня физической и эмоциональной нагрузки, а также минимизировать брак. Директор должен вдохновлять людей и конструктивно разрешать конфликты, при этом сочетая твердость в соблюдении стандартов и гибкость в управлении людьми.

Понимание природы социально-психологического климата и навыки ситуационного анализа помогут директору уделять внимание профессиональному развитию сотрудников, побуждая их к регулярному анализу и корректировке как целей, так и методов их достижения.

3) Необходимо внедрить комфортную рабочую атмосферу, создать различные совместные мероприятия для различных отделов (например, дни здоровья, профессиональные конкурсы), что будет способствовать укреплению корпоративной культуры.

4) Для достижения устойчивого сотрудничества, сплоченности и благоприятной атмосферы на организационно-управленческом уровне предприятию необходимо последовательно реализовывать комплекс мер:

– стратегическое планирование. ООО «Ресурс» должна устанавливать долгосрочные цели (на 10-15 лет), ориентированные на обучение и профессиональное развитие сотрудников и повышение качества продукции. Это основа стабильности производства и улучшения психологического климата;

– поддержка инноваций. Признание новых идей как ключевой ценности формирует культуру, поощряющую творчество. Внедрение инноваций предотвращает ухудшение социально-психологической атмосферы.

5) Необходима реализация комплексных мер по модернизации подходов к управлению персоналом. К ним относятся:

– проведение структурных изменений, направленных на развитие эффективной системы мотивации и стимулирования сотрудников;

– внедрение современных принципов кадровой политики:

1) формирование команды единомышленников как фундамента успеха организации,

2) создание комфортной рабочей среды, сочетающей творческую самореализацию с достойным материальным вознаграждением,

3) системная поддержка профессионального развития персонала.

Далее автор в рамках данной выпускной квалификационной работы провел оценку эффективности предлагаемых мероприятий по улучшению социально-психологического климата и с помощью расчетов выявил, что реализация предложенных мероприятий позволит ООО «Ресурс» создать устойчивую систему управления социально-психологическим климатом, что будет способствовать повышению эффективности работы всего коллектива, снизить текучесть кадров, повысить трудовую дисциплину и улучшить качество продукции в условиях сложного производственного цикла.

Заключение. Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что социально-психологический климат коллектива, обнаруживающий себя, прежде всего, в отношениях людей друг к другу и к общему делу, но этим все

не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может сказываться на всей системе ценностных ориентаций личности, которая является членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется и определенную ситуацию – общественную форму самоотношения и самосознания личности. Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей.

Важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- достаточная информированность членов коллектива о ее задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

В организации используются административные и экономические методы формирования СПК, но слабо применяются социально-психологические методы.

В качестве предложений повышения социально-психологического климата в ООО «Ресурс» климата были предложены следующие мероприятия:

Для формирования СПК необходимо использовать социально-психологические методы. В первую очередь необходимо обратить внимание на формирование коллектива. Для этого нужно создать командную культуру производства. Ведущая роль здесь принадлежит руководителю. Компетенции эффективного руководителя. Формирование ключевых компетенций менеджерам позволит снизить текучесть кадров из-за высокого уровня физической и эмоциональной нагрузки, а также минимизировать брак (недовольные сотрудники чаще нарушают технологические нормы). Менеджер должен вдохновлять людей и конструктивно разрешать конфликты. Директор должен сочетать твердость в соблюдении стандартов и гибкость в управлении людьми.

Заключение

Центральное место занимает развитие коллективного сотрудничества, взаимопомощи и поддержки и командного взаимодействия. Для коллективного сотрудничества возможно внедрение сквозных бригад от приемки сырья до упаковки для минимизации потерь на стыках производства. Возможна ротация сотрудников для повышения ответственности за контроль качества. Возможно внедрить групповые премии, если вся смена выполнила план без нарушений.

В ООО «Ресурс» необходимо внедрять комфортную рабочую атмосферу, создавать различные совместные мероприятия для различных отделов (например, дни здоровья, профессиональные конкурсы), что будет способствовать укреплению корпоративной культуры.

В дальнейшем возможно внедрение в штат сотрудников психолога, который будет корректировать социально-психологический климат, а также проводить тренинги по стрессоустойчивости, консультации психолога для

работников производственных цехов, профилактике профессионального выгорания. Совокупные затраты за год составят 480 тыс. руб. в год. Реализация данного комплексного подхода позволит ООО «Ресурс» создать устойчивую систему управления социально-психологическим климатом, что будет способствовать повышению эффективности работы всего коллектива, снизить текучесть кадров, повысить трудовую дисциплину и улучшить качество продукции в условиях сложного производственного цикла.

Автор предлагает следующий подход в совершенствовании системы мотивации персонала в ООО «Ресурс», в основе которого лежит система оплаты труда. Для создания эффективной системы дифференцированного вознаграждения предлагается использовать дифференцированную ставку. Внедрение справедливой дифференцированной оплаты труда позволит гарантировать стабильность доходов персонала, создавать прозрачную систему оценки трудового потенциала.

Реализация предложенных мероприятий позволит обеспечить не только экономический, но и социально-психологический и социальный эффект. Организация станет более конкурентоспособной, возрастет производительность труда, что существенно повлияет на развитие экономики страны.

Таким образом, задачи дипломной работы были выполнены, поставленная цель достигнута. Результаты и выводы работы можно использовать в практической управленческой деятельности, для диагностики и коррекции организационных взаимосвязей с целью повышения эффективности деятельности организации.

Предложения, сформулированные в виде конкретных рекомендаций, могут быть использованы в целях формирования благоприятного психологического климата коллектива.