

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Формирование благоприятного морально – психологического
климата в коллективе (на примере ООО «Рабочая одежда»)**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направления 38.03.02 Менеджмент организации

Экономического факультета

Бирюковой Марии Евгеньевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор

Н.С. Землянухина

подпись, дата

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2024 год

Введение. Актуальность темы исследования: изучение морально-психологического климата, его понятия, а также процесс его формирования в коллективе является крайне значимым в достижении результатов деятельности предприятия.

Психологическое здоровье человека, его взгляды на жизнь и многие возникающие проблемы как рабочие, так и личные, а также эффективность его работы зависит от взаимоотношений, здорового или же наоборот климата, во всех межличностных группах, в которых человек состоит.

Формирование здорового морально-психологического климата в коллективе является одним из важнейших направлений повышения эффективности производительности труда.

Цель выпускной квалификационной работы: состоит в исследовании формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе организации на примере ООО «Рабочая одежда».

Основными задачами исследования являются:

- Изучение понятия формирования морально-психологического климата в коллективе ;
- Изучить виды морально-психологического климата;
- Изучить методы и оценки морально-психологического климата в коллективе;
- Изучить факторы формирования морально-психологического климата в коллективе.
- Проанализировать общую характеристику ООО «Рабочая одежда»;
- Проанализировать морально – психологический климат в ООО «Рабочая одежда»;
- Провести анализ методов формирования морально – психологического климата в ООО «Рабочая одежда»;
- Предложить направления совершенствования формирования морально – психологического климата в ООО «Рабочая одежда»;

- Проанализировать социально – экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Объем и структура ВКР: выпускная квалификационная работа состоит из введения; из трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Общий объем ВКР составляет 106 страниц. Список использованных источников содержит 26 наименований.

Основное содержание работы. В Главе 1 «Теоретические основы исследования формирования благоприятного морально – психологического климата в коллективе» рассмотрено 4 подхода к пониманию термина «морально – психологического климата», с помощью которых определено понятие МПК.

Рассмотрена структура МПК, а также ее воздействие на составляющие организации. Выделены основные виды морально – психологического климата: благоприятный, неблагоприятный, отстающий, неперспективный.

Представлены множественные признаки благоприятного и не благоприятного МПК. Было выявлено, что МПК подразделяется на два уровня – статический и динамический. Были определены факторы формирования морально – психологического климата, которые подразделяются на факторы микросреды – экономические, политические, социальные, региональные, этнические, уровень жизни населения; макросреды – объективные, субъективные.

Определены методы формирования благоприятного МПК, которые включают в себя улучшение условий труда, мониторинг, мотивацию и стимулирование, профессиональное развитие, психологическая разгрузка.

Условия труда включают в себя специальную оценку труда. Мониторинг – наблюдение, анкетирование, тестирование. Мотивация и стимулирование бывает материальное и нематериальное. Профессиональное развитие – переподготовка персонала, повышение квалификации сотрудников.

В главе 2 «Анализ формирования морально – психологического климата в коллективе ООО «Рабочая одежда» дана

общая характеристика ООО «Рабочая одежда». Представлены логотип, прописаны миссия и ценности компании. Определена организационная структура. Для выявления сильных и слабых сторон был проведен SWOT - анализ. Также была проанализирована бухгалтерская отчетность и сделаны следующие выводы: в 2023 г. по сравнению с 2022 г. выручка увеличилась на 469%, чистая прибыль увеличилась так же на 469%, активы увеличились на 303%, капитал и резервы увеличились на 567%.

Для анализа характеристик морально -психологического климата в коллективе ООО «Рабочая одежда» были использованы такие методы как опросы для сотрудников, а также проанализированы показатели движения кадров и их состояние.

Для коллектива ООО «Рабочая одежда» был составлен психологический портрет, где подробно были представлены социально – демографические характеристики. Проанализировав эти данные и представив их в диаграммах, было выявлено, что 86% сотрудников составляют женщины. Молодые специалисты составляют более 40%. Уровень образования у подавляющего большинства сотрудников - средне-специальное. Продолжительность работы в основном, в организации составляет до 2-х лет.

По результатам опроса видно, как распределяются должности в ООО «Рабочая одежда». Основная часть коллектива – это менеджеры по продажам и рекламе 71%, руководящие должности занимают 29% коллектива.

Проанализировав среднемесячную заработную плату, видно, что сотрудники в большей степени получают от 20 000 до 35 000 рублей.

Для полной картины МПК был проведен анализ кадровых показателей.

Были просчитаны такие показатели как коэффициент текучести, коэффициент постоянства, восполнения, коэффициент оборота по увольнению и приему.

Сотрудникам был предложен для прохождения тест на тему «Удовлетворенность коллективом». Этот тест состоит из 11 вопросов.

Проанализировав данные, полученные от сотрудников, были сделаны следующие выводы: многим сотрудникам комфортно работать в сложившемся коллективе, охарактеризовывая атмосферу как уважительную и доброжелательную; коллективу не хватает сплоченности и совместного времяпровождения в неформальной обстановке.

Сотрудниками также был пройден диагностический опросник морально-психологического климата группы. В этом опроснике все вопросы подразделяются на 3 компонента – эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Для обработки этих данных были использованы специальные формулы для расчета среднего значения для каждого компонента. Результаты попадают в интервал оценки от -0,33 до +0,33, что можно интерпретировать следующим образом: средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются противоречивыми. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределенным и нестабильным.

В коллективе ООО «Рабочая одежда» неопределенности проявляются в поведенческом и когнитивном компонентах – 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.

Для анализа методов формирования морально-психологического климата реализуемого в ООО «Рабочая одежда» были проанализированы: улучшение условий труда - обустройство рабочего места. Для более эффективной работы приобретаются новые принтеры, мониторы, клавиатуры, канцлерские принадлежности, устанавливаются новые лампы; улучшение санитарно-гигиенических условий. В кабинетах устанавливаются приборы, создающие комфортный микроклимат в помещении (кондиционеры, увлажнители воздуха). эстетическое улучшение условий. К улучшению таких условий относятся преобразование офисного помещения в

комфортное место работы с визуальной стороны. В ООО «Рабочая одежда» для комфортной работы стены офиса окрашены в спокойные мятные тона, присутствуют элементы декора, такие как полочки и на них располагаются грамоты, сертификаты. Также на столах есть живые цветы; аттестация сотрудников. Работники ООО «Рабочая одежда» периодически проходят аттестацию, срез знаний, а также переобучение. Например, каждый месяц весь оптовый отдел проходит тестирование на знание ассортимента.

Мониторинг морально-психологического климата в коллективе ООО «Рабочая одежда» проводится по следующим направлениям: анализ данных отдела кадров - каждые полгода отдел кадров запрашивает информацию по количеству уволившихся, приняты, частоту больничных и отпусков, а затем передает данную информацию директору; опросы сотрудников - ежемесячно каждому отделу необходимо пройти «опрос удовлетворенности отделами», а также ежеквартально проводится опрос о качестве работы в определенном отделе. Вопросы могут касаться различных аспектов работы, таких как рабочая среда, возможности карьерного роста, коммуникация в коллективе, оценка руководства.

Мотивация (стимулирование) в ООО «Рабочая одежда» в основном реализуется через систему: *материальное (денежное) стимулирование*: стабильная, выплачиваемая в срок заработная плата; систематические премиальные отчисления за трудовые достижения (выполнение плана) и разовые по причине знаковых событий (лучший отдел); *материальное (неденежное) стимулирование*. Данный вид мотивации реализуется посредством предоставления скидок сотрудникам организации на ассортимент, также в компании действует своя внутренняя валюта – блоккоины. Их можно заработать различными способами (пол года без больничного, выполнение плана продаж в течении квартала, благотворительность и т.д.) и потом обменять на ценные призы и даже на оплачиваемые выходные. Ежемесячно проводятся конкурсы на самый высокий средний чек, товарооборот, upr, или продаж сопутствующих

товаров; *нематериальное стимулирование*. В ООО «Рабочая одежда» используется публичная похвала при большом вкладе в деятельность организации, генеральный директор ежегодно подписывает благодарственные письма родителям сотрудников и самим сотрудникам. Раз в год в главном офисе генеральный директор встречается с руководителями из разных регионов и награждает за те или иные достижения (награждается коллектив и сам руководитель каждого региона).

Профессиональный рост в ООО «Рабочая одежда» организовывается посредством: *внешнее обучение*. Организация предоставляет своим сотрудникам возможность посещать внешние курсы, семинары, тренинги и конференции, которые будут проводиться известными коучами и тренерами, можно выиграть обучение накопив нужное количество блоккоинов и оплатив им обучение; *внутреннее обучение*. В организации ежегодно сотрудники проходят аттестацию по средством тестирования и zoom встречи. Для тех, кто в команде совсем недавно еженедельно проводится обучение с так называемым «играющим тренером», его назначают каждый год. Обучение проводится для всех сотрудников компании, если вводятся нововведения.

Было выявлено что система психологической разгрузки в ООО «Рабочая одежда» отсутствует.

По итогам главы 2 были выявлены преимущества: сотрудникам комфортно работать друг с другом, организация известна на рынке, в коллективе каждый из сотрудников чувствует ответственность за конечный результат деятельности в организации. А также недостатки: отсутствует система психологической разгрузки, отсутствие корпоративного духа, отсутствует совместный отдых, большая текучесть кадров.

В главе 3 «Направления совершенствования формирования морально – психологического климата в коллективе ООО «Рабочая одежда» были предложены 2 направления совершенствования формирования морально – психологического климата в коллективе ООО «Рабочая одежда».

Первое предложенное направление - организация неформальных мероприятий. В него входит:

1. Совместное проведение праздников – поздравление с Новым Годом, и с днем защитника Отечества.
2. Поздравления с Днем Рождения коллег – календарь дней рождений и коробка с сюрпризом;
3. Оздоровительные мероприятия – мастер класс по правильному питанию, велопробег.

Были проведены расчёты стоимости каждого из мероприятий. Итоговая сумма затрат на проведения трех мероприятий составила 24 081 рублей. Что является небольшим вложением в улучшение морально – психологического климата.

Второе предложенное направление – внедрение психологической разгрузки в ООО «Рабочая одежда».

Было предложено внедрить 3 составляющих психологической разгрузки – дыхательные практики, физминутка, визуализации.

Дыхательные практики - это несложные упражнения для восстановления ритма дыхания и повышения осознанности (т.к. начинаем сами менять дыхание, сосредотачиваясь на нем), а также снятия напряжения.

Было разработано 3 упражнения на дыхание, которые с лёгкостью можно выполнить в офисе – диафрагмальное дыхание, дыхание через одну ноздрю, дыхание 4-7-8, дыхание грудь вперед.

Для внедрения таких дыхательных практик были разработаны памятки, которые будут розданы сотрудникам.

Физминутка - регулярное занятие физкультурой и спортом помогает избегать плохого настроения и стрессовых ситуаций. Занятие спортом укрепляет иммунную систему человека, значительно сокращаются заболевания.

Для проведения физминуток были разработаны 2 комплекса упражнений – сидя на стуле и стоя.

Каждый комплекс составляет от 4 до 6 упражнений. Были также разработаны памятки для раздачи сотрудникам.

Визуализация - она активизирует работу правого, образного полушария, что само по себе уравнивает и гармонизирует работу мозга. Известно, что наше тело реагирует на мысленные образы так же, как на реальные события.

Для организации сеанса визуализаций необходимо приобрести звуковую колонку и подписку на приложение Meditopia. Проводить медитации можно прямо сидя за компьютерным столом, отключив на время все гаджеты.

Затраты на внедрение психологической разгрузки составят 2 449 рублей. Что не несет за собой огромные затраты для организации.

Для всех внедряемых мероприятий в совокупности была просчитана социально – экономическая эффективность.

Совокупный экономический эффект составляет 22 060 787,9 рублей. Эффект от внедрения системы составляет 10%, что в денежном эквиваленте составляет увеличение выручки на 22 080 600 рублей за год.

В заключении подводятся итоги выпускной квалификационной работы, излагая его основные результаты:

1) Основные понятия морально – психологического климата. Морально-психологический климат трудового коллектива - это состояние коллектива, которое определяется уровнем социального восприятия предметов и явлений, которые происходят в коллективе и уровнем удовлетворенности его членов друг другом и разнообразными сторонами межличностного общения и взаимодействия, а также руководством.

Структура морально - психологического климата складывается из сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами общественных и межличностных отношений, а также отношением к труду.

Морально – психологический климат воздействует на такие элементы организации как: производственный процесс, уровень организованности и сплоченности, индивидуальная и коллективная инициатива, конечные результаты производственной деятельности.

Морально – психологический климат подразделяется на виды: благоприятный (здоровый), неблагоприятный (нездоровый), отстающий, неперспективный.

Морально-психологический климат имеет два уровня: статический и динамический.

- 2) Характеристика краткая ООО «Рабочая одежда».
- 3) Какой морально – психологический климат преобладает в ООО «Рабочая одежда». В компании ООО «Рабочая одежда» социально-психологический климат определяется как нестабильный. К его характеристикам можно отнести: текучесть кадров, безразличие к более тесному общению, каждый считает свое мнение главным, отрицательное отношение к совместной деятельности.
- 4) Методы, благодаря которым в ООО «Рабочая одежда» происходит формирование социально-психологического климата.
- 5) Направления совершенствования морально – психологического климата в ООО «Рабочая одежда».
- 6) Социально – экономическая эффективность предложенных мероприятий.

