

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 (на
примере ООО «ПирроГрупп»)**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВАРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 421 группы

Направления 38.03.02 «Менеджмент»

Экономического факультета

Ютлиной Анастасии Дмитриевны

Научный руководитель

д. э. н., профессор

подпись, дата

Н.С. Землянухина

Зав.кафедрой

к. э. н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. В настоящее время влияние морально-психологического климата не остается незамеченным в Российских организациях. Данная тема актуальна благодаря тому, что требования в компаниях претерпели некоторые изменения. Так, возрос уровень психологической включенности сотрудника в работу, увеличился рост личностных требований, а функционирование психики людей трансформировалось в более сложный процесс. Формирование благоприятного морально-психологического климата в значительной мере влияет на качество и производительность труда. Отношения между сотрудниками, возникающие в процессе трудовой деятельности, отождествляют психологическую совместимость, которая непосредственно влияет на морально-психологический климат.

Степень разработанности проблемы. Изучением морально-психологического климата в коллективе занимались такие ученые, как: Н.С. Мансуров, В.М. Шепель, Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин, В.В. Косолапов. Морально-психологическую характеристику коллектива подробно описал Н.С. Мансуров. В исследованиях А.А. Русалиновой, Е.С. Кузьмина изучены темы типов взаимоотношений в коллективе и его структура.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование благоприятного морально-психологического климата и предложение направлений его совершенствования формирования в коллективе организации ООО "ПирроГрупп".

В выпускной квалификационной работе поставлены следующие **задачи**: дать определение понятия формирования благоприятного морально-психологического климата, выявить факторы формирования благоприятного морально-психологического климата, проанализировать методы формирования благоприятного морально-психологического климата, дать краткую характеристику ООО "ПирроГрупп", охарактеризовать текущее состояние морально-психологического климата в ООО "ПирроГрупп", оценить методы и

проблемы формирования морально-психологического климата в ООО "ПирроГрупп", предложить направления совершенствования формирования морально-психологического климата в ООО "ПирроГрупп", оценить социально-экономическую эффективность предложенных направлений.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы формирования благоприятного морально-психологического климата» автором раскрываются понятие, факторы и методы формирования благоприятного морально-психологического климата.

Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе - это процесс создания такой атмосферы, где уровень комфорта, доверия, поддержки, взаимопонимания среди работников высок, где допускается высказывание мнений и инициатива без страха осуждения или негативной реакции.

На формирование морально-психологического климата влияет целый ряд различных факторов. Факторы макросреды - это «фоновое» окружение организации, факторы глобального порядка, которые оказывают влияние на коллектив и на которые сам коллектив способен повлиять только опосредованно. Факторы микросреды - это ближайшее окружение коллектива, т.е. субъекты с которыми коллектив, так или иначе, взаимодействует, и оказывают взаимное влияние друг на друга. Также на формирование климата оказывают влияние совместимость членов данного коллектива, стиль руководства, ход производственного процесса, применяемая шкала поощрений и наказаний, условия труда и обстановка в семье.

К методам формирования морально-психологического климата относят: мониторинг, мотивацию, систему психологической разгрузки, улучшение условий труда.

В главе 2 «Анализ формирования благоприятного морально-психологического климата в ООО «ПирроГрупп» автор дает общую

характеристику деятельности ООО "ПирроГрупп", анализирует морально-психологический климат в ООО "ПирроГрупп" и выявляет методы и проблемы его формирования.

Сферой деятельности компании ООО "ПирроГрупп" является производство термоизоляционных плит PIRRO из пенополиизоцианурата. Говоря о коллективе, работающем на ООО «ПирроГрупп», можно сказать, что состоит он из 508 человек, включая генерального директора. Организационная структура управления предприятия - линейно-функциональная.

Для оценки состояния морально-психологического климата использовались методики А.Н. Лутошкина и А.В. Батаршева. Методика А.Н. Лутошкина основывается на схеме, состоящей из утверждений с противоположным смыслом. Суть метода заключается в присвоении каждой паре утверждений оценки в диапазоне от -3 до +3. Оценка ставится с учетом того, насколько правдивым является утверждение по отношению к организации. Методика А.В. Батаршева так же основывается на анкетировании сотрудников. Анкета представляет собой 18 утверждений с тремя вариантами ответа. Сотрудник, проходящий данный тест, должен выбрать вариант, который более точно описывает ситуацию в организации.

К методам формирования морально-психологического климата в ООО "ПирроГрупп" относятся: корпоративы, выезды на природу в связи с профессиональными праздниками, подарки от организации в "День защитника Отечества" и "Международный женский день", поздравления в День Рождения, создание приятной атмосферы на рабочих местах. К проблемам формирования морально-психологического климата относятся: отсутствие мониторинга эмоционального климата и системы мотивации персонала. Также в ООО "ПирроГрупп" не уделяют внимания психологической разгрузке сотрудников. В офисных помещениях есть зона отдыха, состоящая из пары диванов, кресел и телевизора, но по мнению персонала данное место малоэффективно для расслабления.

По результатам исследования выяснилось, что в коллективе ООО

"ПирроГрупп" преобладает начальный уровень неблагоприятного морально-психологического климата, удовлетворенность отношениями с руководством среди всех показателей находится на самом низком уровне, коллектив недоволен имеющейся зоной отдыха, новые сотрудники не задерживаются на долгое время, в коллективе отсутствует сплоченность при выполнении командной работы.

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

Для улучшения морально-психологического климата в ООО "ПирроГрупп" было принято решение о создании нового места отдыха для сотрудников. После проведения опроса, имеющего четыре варианта ответа (лаунж-зона, игровая комната, интеллектуальная зона, место для сна), большее количество голосов получили лаунж-зона и игровая комната. На этом основании было решено переделать старую комнату отдыха в более современное и функциональное помещение, совместив при этом два пожелания коллектива в единое. Новая комната отдыха разделена на 4 мини-пространства: отдельная комната с функцией шумоподавления, игровая зона, зона настольных игр, мягкая зона. На данное экономическое мероприятие было затрачено 312200 руб., а с учетом продажи старой мебели (19100 руб.) конечная сумма составляет 293100 руб. По нашим прогнозам, эффект от предложенного мероприятия может привести к росту выручки как минимум на 2% в течении 1 года, т.е.: $(2\ 100\ 000\ 000\ \text{руб.} * 102\%) / 100\% = 2\ 142\ 000\ 000\ \text{руб.}$ Доход от внедрения мероприятия: $2\ 142\ 000\ 000\ \text{руб.} - 2\ 100\ 000\ 000\ \text{руб.} = 42\ 000\ 000\ \text{руб.}$ $ROI = ((42\ 000\ 000\ \text{руб.} - 293\ 100\ \text{руб.}) / 293\ 100\ \text{руб.}) * 100\% = 142\%$. Можно сделать вывод о том, что эффект от создания новой зоны отдыха равен 42%, что в денежном эквиваленте составляет увеличение дохода на 42 000 000

руб. за год.

Исходя из исследований, проведенных во второй главе, была сформирована проблема: новые сотрудники не задерживаются на долгое время. Решением этой проблемы выступает - welcome-тренинг. Welcome-тренинг - "обряд посвящения" для новых сотрудников, используемый с целью рассказать о сути компании, провести экскурсию по помещению организации, показать продукты и процесс деятельности. В нашем случае лучшим решением проблемы (новые сотрудники не задерживаются на долгое время) будет видеоурок. Самый оптимальный размер видеоролика приравнивается к семи минутам. Итого на welcome-тренинг будет потрачено: $15\ 000 * 7 = 105\ 000$ руб. Это социально-экономическое мероприятие решает сразу две проблемы: незнание коллег - благодаря видеоролику сотрудник, только что пришедший в организацию, будет знать директора, руководителей отделов и рабочий штат в целом; новые сотрудники не задерживаются на долгое время из-за сложности в адаптации - в видеоролике будет рассказано о главной информации, которая поможет быстрее освоиться новичку в коллективе.

Вторым будет тренинг "Взаимодействие руководителя и подчиненного". В ООО "ПирроГрупп" уровень удовлетворенности отношениями с руководством приравнивается к низкому. Исходя из этого факта было принято решение о проведение двухдневного тренинга. В программу входит следующее: разрешения конфликта между сотрудниками; дружба с подчиненными; работа с более старшими сотрудниками; внутренняя и внешняя мотивация; как наладить доверие с коллективом; как избежать игнорирование распоряжений; мотивация команды; индивидуальная мотивация сотрудников; совещание как часть коммуникации; эффективное делегирование; проведение интервью с кандидатами; коучинг на работе. Стоимость мероприятия составляет 120 000 руб. По нашим прогнозам, эффект от предложенного мероприятия может привести к росту выручки как минимум на 1% в течении 1 года, т.е.: $(2\ 100\ 000\ 000\ \text{руб.} * 101\%) / 100\% = 2\ 121\ 000\ 000\ \text{руб.}$ Доход от внедрения мероприятия: $2\ 121\ 000\ 000\ \text{руб.} - 2\ 100\ 000\ 000\ \text{руб.} = 21\ 000\ 000$

руб. $ROI = ((21\ 000\ 000\ \text{руб.} - 120\ 000\ \text{руб.}) / 120\ 000\ \text{руб.}) * 100\% = 174\%$.
Можно сделать вывод о том, что эффект от внедрения тренинга равен 74%, что в денежном эквиваленте составляет увеличение дохода на 21 000 000 руб. за год.

После проведения данных мероприятий можно делать следующие прогнозы: морально-психологический климат ООО "ПирроГрупп" изменится с начального неблагоприятного уровня на средний благоприятный; после внедрения новой зоны отдыха такие показатели, как "общая удовлетворенность трудом" и "удовлетворенность условиями труда" изменят свой уровень со среднего на высокий; после внедрения welcome-тренинга новые сотрудники будут более уверенно чувствовать себя на рабочем месте, а также быстрее познакомятся с новым коллективом; после внедрения тренинга "Взаимодействие руководителя и подчиненного" такие показатели, как "общая удовлетворенность трудом" и "удовлетворенность взаимоотношениями с руководством" повысятся на один уровень.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе - это процесс создания такой атмосферы, где уровень комфорта, доверия, поддержки, взаимопонимания среди работников высок, где допускается высказывание мнений и инициатива без страха осуждения или негативной реакции.

После изучения теоретического материала по вопросам управления морально-психологическим климатом в коллективе было выяснено, что на морально-психологический климат влияет ряд факторов: применяемая шкала поощрений и наказаний, стиль руководства, условия труда, обстановка в семье.

В ООО "ПирроГрупп" при помощи включенного наблюдения и анкетирования исследовался морально-психологический климат. В рамках анкетирования были применены две методики: методика оценки уровня психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина и интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршева.

Проведя исследования в области морально-психологического климата в коллективе ООО "ПирроГрупп" можно сделать следующие выводы: в коллективе преобладает начальный уровень неблагоприятного морально-психологического климата; удовлетворенность отношениями с руководством среди всех показателей находится на самом низком уровне; у коллектива ООО "ПирроГрупп" отсутствует психологическая разгрузка из-за зоны отдыха, которая малоэффективна для расслабления; новые сотрудники не задерживаются на долгое время.

Были предложены следующие направления совершенствования формирования морально-психологического климата: разработка проекта новой зоны отдыха в ООО "ПирроГрупп"; внедрение welcome - тренинга; внедрение тренинга "Взаимодействие руководителя и подчиненного".

После проведения данных мероприятий можно делать следующие прогнозы: морально-психологический климат ООО "ПирроГрупп" изменится с начального неблагоприятного уровня на средний благоприятный; после внедрения новой зоны отдыха такие показатели, как "общая удовлетворенность трудом" и "удовлетворенность условиями труда" изменят свой уровень со среднего на высокий; после внедрения welcome-тренинга новые сотрудники будут более уверенно чувствовать себя на рабочем месте, а также быстрее познакомятся с новым коллективом; после внедрения тренинга "Взаимодействие руководителя и подчиненного" такие показатели, как "общая удовлетворенность трудом" повысится со среднего уровня на высокий, а "удовлетворенность взаимоотношениями с руководством" - с низкого на средний; эффект от внедрения тренинга "Взаимодействие руководителя и подчиненного" будет равен 74%, что в денежном эквиваленте составит увеличение дохода на 21 000 000 руб. за год; эффект от создания новой зоны отдыха будет равен 42%, что в денежном эквиваленте составит увеличение дохода на 42 000 000 руб. за год.

Предполагаемые направления совершенствования должны способствовать улучшению формирования морально-психологического

климата и повышать эффективность труда в организации.