

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/403885>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ КОЛЛЕКТИВА 7

1.1. Понятие и функции психологического климата коллектива. Этапы формирования психологического климата коллектива 7

1.2. Факторы, образующие психологический климат коллектива 12

1.3. Методы диагностики и направления улучшения психологического климата коллектива современной компании. 15

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В ООО «ЛАНДШАФТПРОЕКТ» 28

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Ландшафтпроект» 28

2.2. Анализ системы кадрового менеджмента ООО «Ландшафтпроект» 34

2.3. Анализ управления социально-психологическим климатом коллектива ООО «Ландшафтпроект» 40

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ 45

3.1. Описание мероприятий 45

3.2. Оценка социально-экономической эффективности внедрения практических рекомендаций 58

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 63

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 66

ПРИЛОЖЕНИЯ 70

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ КОЛЛЕКТИВА

1.1. Понятие и функции психологического климата коллектива. Этапы формирования психологического климата коллектива

Существует множество определений понятия «психологический климат». Для комплексного исследования темы выпускной квалификационной работы, рассмотрим термины, предлагаемые как отечественными, так и зарубежными авторами. В первую очередь рассмотрим определения, предлагаемые российскими исследователями.

В начале XXI века в отечественной психологии выделилось четыре ключевых подхода к пониманию социально-психологического климата.

В рамках первого подхода свои определения термина предложил целый ряд российских исследователей – Л.П. Бучева, Е.С. Кузьмин, К.К. Платонов и нек. др. Обобщая предлагаемые ими дефиниции, можно сформулировать следующее определение психологического климата: состояние коллектива, заключающееся в отражении в его сознании совокупности факторов, процессов и явлений, связанных с взаимоотношениями внутри коллектива. Кроме того, авторы данного подхода включают в сущность психологического климата комплекс условий труда и инструменты стимулирования (мотивации) трудовой деятельности сотрудников.

Представителями второго подхода являются А.Н. Лутошкин и А.А. Русалинова. Они также рассматривают психологический климат в компании как состояние коллективного сознания, но в своем определении термина «психологический климат» подчеркивают не явления в коллективе, связанные с взаимоотношениями, а общий психологический и эмоциональный настрой, сформированный в коллективе компании. То есть в данном случае, в отличие от первого подхода, психологический климат выступает не как общественно-психологический феномен, а больше как настроение определенной группы людей в организации.

Третий подход представили В.А. Покровский и В.М. Шепель. С их точки зрения, психологический климат в

компании необходимо оценивать с точки зрения характера взаимоотношений людей в коллективе, прямо взаимодействующих друг с другом. Авторы подхода объясняют свою позицию тем, что именно в процессе тесного контакта членов коллектива формируются межличностные отношения и, далее, в этой системе межличностных отношений в коллективе формируется конкретное психологическое самочувствие его членов. Иными словами, формируется настроение членов коллектива по отношению друг к другу, что показывает связь данного подхода со вторым, предложенным А.Н. Лутошкиным и А.А. Русалиновой. Представителями четвертого подхода в отечественной психологии являются А.Н. Щербань, Л.Н. Коган, а также В.В. Косолапов. Данный подход отличается от остальных, поскольку в нем социально-психологический климат коллектива определяется с точки зрения психологической, а также социальной совместимости сотрудников компании. В этом контексте, психологический климат оценивается с точки зрения уровня сплоченности коллектива, наличия (или отсутствия) единых точек зрения по каким-либо вопросам, наличия или отсутствия коллективных традиций и т.д.

Таким образом, обобщая рассмотренные определения, можно сделать вывод, что в отечественной психологии, понятие «психологический климат» в первую очередь рассматривается как общий социально-психологический настрой в коллективе, но также и как степень совместимости сотрудников организации. В зарубежной литературе существуют и другие взгляды на данное понятие. Так, например, в американской социальной психологии, рассматривая психологический климат, чаще всего подразумевается организационная культура, а также система и характер взаимоотношений подчиненных с руководителями. Развитие идеи о важности психологического климата как характера взаимоотношений в коллективе особенно ярко происходило в период развития теории «человеческих отношений» известного эксперта в области менеджмента Элтона Мейо. Его теория в первую очередь сконцентрирована на создании системы отношений в коллективе, создании определенного психологического климата.

Современный американский исследователь Б. Балтес предлагает емкое определение: «психологический климат – это восприятие сотрудниками своей рабочей среды»

Другой зарубежный исследователь – М. Топрак – в своей статье для журнала «European Journal of Psychology and Educational Research» раскрывает психологический климат как феномен, связанный с когнитивной оценкой сотрудниками своей рабочей среды.

Таким образом, зарубежный подход к определению понятия «психологический климат» в большей степени сводится к отражению в сознании сотрудников условий труда, ситуации, явлений и процессов на рабочем месте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авакян, Н.В. Стимулирование трудовой деятельности различных категорий сотрудников / Н.В. Авакян // Российский университет дружбы народов. – 2020. – 15 с.
2. Александрова Н.А., Шарапова Н.В., Шарапова В.М. Влияние социальной политики организации на уровень доходов персонала // Экономика труда. – 2019. – Т. 5. – № 2. – С. 607-618.
3. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. — 2019. — № 1. — С. 396-399.
4. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
5. Берг, О. Мотивация на «ура» / О.Берг // Кадровый вопрос. — 2019. — №8. С. 64
6. Бухалков М.И. Организация производства и управление предприятием: учебное пособие /М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М.- 2018 г. - 506 с.
7. Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И.Р., Райхер Р.С. Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 6. – № 4. – С. 425-436.
8. Галимова, А. Ш., Закирова, Д.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А.Ш. Галимова, Д.Р. Закирова// Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: научный центр «Аэтерна», 2018. — С. 75-78.
9. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019. – 464с.
10. Зиминая, О.Г., Мановицкая, О.А., Федосеева, А.И. Повышение эффективности системы управления персоналом на основе совершенствования механизмов адаптации и мотивации работников организации. В сборнике: Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей XIII Международной научно-практической конференции : в 2 ч.. 2018. С. 24-27. 69

11. Иванова С.В. «Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя» - Альпина Паблишер, 2020 – 208с.
12. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47-48
13. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. С. 80-83.
14. Круглова Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус.- 2018 г. – 499 с.
15. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.
16. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала: учебное пособие /И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ.- 2018 г. - 272 с.
17. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77
18. Отчет кадровой службы ООО «Ландшафтпроект» 2022 // Внутренний документ компании. – с. 26
19. Положение о работе отделов компании ООО «Ландшафтпроект» // Внутренняя документация компании. – 49 с.
20. Портер Майкл Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов: учебное пособие / Майкл Портер. - М.: Альпина Паблишер.- 2018 г. - 456 с.
21. Почебут Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб: Речь, 2000. – с. 312-321.
22. Редькина, Н.В. Методики оценки уровня психологического климата коллектива / Н.В. Редькина // Образовательный журнал NS Port. – Выпуск от 08.10.2020. – 19 с.
23. Туровец О.Г. Организация производства и управление предприятием: учебное пособие /О.Г. Туровец, М.И. Бухалков, Ю.П. Анисимов. - М.: Инфра-М.-2019 г. - 544 с.
24. B. Baltes Psychological Climate in the Work Setting [Электронный ресурс] // Социальная платформа для исследователей и авторов научных публикаций ResearchGate. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/285339454_Psychological_Climate_in_the_Work_Setting (дата обращения: 06.09.2023).
25. Martin Dr, A. The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change / A. Martin Dr // European Journal of Work and Organizational Psychology. – Выпуск №14. – с. 83-92.
26. Расчет стоимости текучести [Электронный ресурс] // Deynekina HR&BA. – Режим доступа: https://deynekina.ru/turnover_cost (дата обращения: 08.09.2023).
27. Профиль компании ООО «Ландшафтпроект» [Электронный ресурс] // РБК Компании. – Режим доступа: <https://companies.rbc.ru/id/1047796211462-ooo-landshaftproekt/> (дата обращения: 07.09.2023).
28. Устав компании ООО «Ландшафтпроект» // Внутренний документ компании. – 3 с.
29. Тихомирова, В. Как рассчитать текучесть кадров: формулы и примеры [Электронный ресурс] / В. Тихомирова // Электронный журнал «Генеральный директор» российской медиакомпании Акцион. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/9820-tekuchest-kadrov#:~:text=В%20организациях%20из%20отрасли%20HoReCa,сотовой%20связи%20-%20около%209%25.> (дата обращения: 08.09.2023).
30. Составлено по: Штатное расписание департамента управления человеческими ресурсами компании ООО «Ландшафтпроект» // Внутренний документ компании. – 4 с.; Положение о департаменте управления человеческими ресурсами компании ООО «Ландшафтпроект» // Внутренний документ компании. – 11 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/403885>