



Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**  
**Факультет социальных технологий**

Выпускная квалификационная работа на тему:

# Роль социально-психологического климата в формировании конкурентоспособности малого бизнеса

**Студент:** Нагайцев Петр Андреевич, гр.УП-4-19-11

**Руководитель ВКР:** Гриненко Тамара Григорьевна, к.филос.н, доцент



# Гипотеза

- Гипотеза исследования: в малом бизнесе целенаправленное формирование социально-психологического климата выступает фактором усиления конкурентоспособности

## Цель

- Целью данной магистерской диссертации является – исследование влияния социально-психологического климата на формирование конкурентоспособности малого бизнеса.

## Задачи

- Дать теоретический анализ понятий: малый бизнес, конкурентоспособность малого бизнеса и социально-психологический климат организации
- Проанализировать социально психологический климат коллектива АО НПК БрИК
- Выявить проблемы формирования социально-психологического климата в организации, и рассмотреть его как инструмента формирования и поддержания конкурентоспособности организации
- Разработать рекомендации по улучшению социально психологического климата.



# Предмет и объект

- Объектом в данной работе будет являться конкурентоспособность малого бизнеса.
- Предметом – социально-психологический климат как фактор формирования конкурентоспособности.



# Научная новизна

- Проведено исследование характеристик социально-психологического климата АО «НПК «БрИК»
- Разработаны рекомендации по преобразованию социально-психологического климата в АО «НПК «БрИК» с целью усиления конкурентоспособности организации.

## Теоретическая значимость

- Заключается в обобщении и систематизации материала по влиянию социально-психологического климата на формирование конкурентоспособности организации малого бизнеса.

## Практическая значимость

- Определены инструменты, позволяющие сформировать в организации малого бизнеса такие социально-психологические характеристики, которые направлены на активность персонала, его вовлеченность, самоактуализацию и саморазвитие и создают мотивирующую среду к усилению конкурентоспособности малого бизнес



# Конкурентоспособность и социально-психологический климат

- Конкурентоспособность — способность фирмы увеличить свою долю на рынке.
- Социально-психологический климат — устойчивый настрой коллектива, который проявляется в отношениях друг другу и к общему делу.



# АО «НПК «БРИК»»



**Существует с 1994 года.**

**Занимает 25% рынка.**

**Численность до 30 человек.**

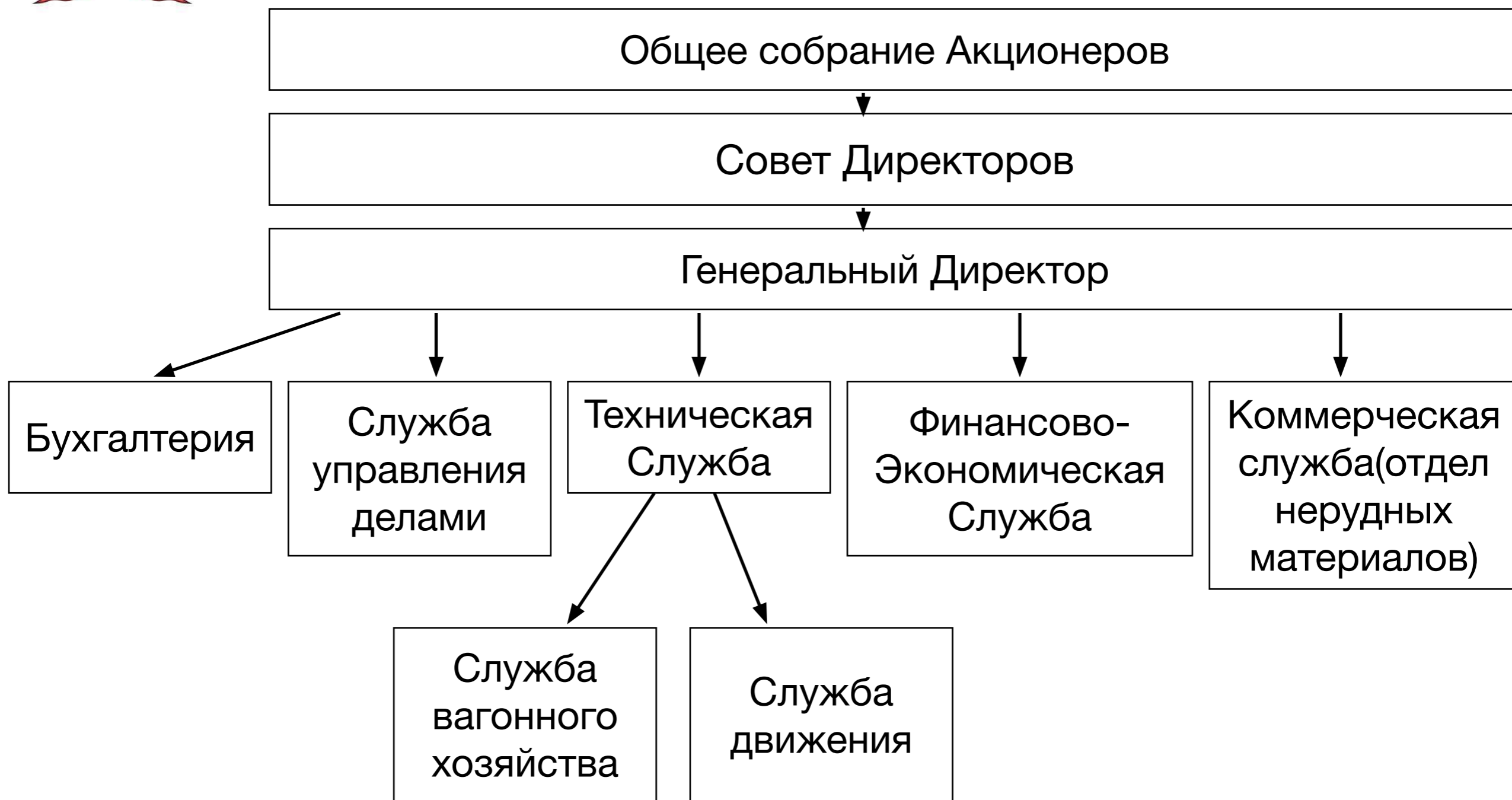
**Текущая кадровая ситуация отсутствует.**

**Основная деятельность: ж/д перевозки.**

**Основное имущество: вагон-самосвал(думпкар).**

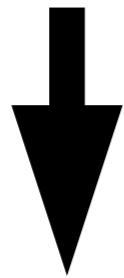


# Организационная структура АО «НПК «БРИК»





**Руководством была поставлена  
задача: найти возможность  
развития компании щадящими  
средствами**



Незначительные затраты



Нет резкий изменений



Никого не увольнять





## Методика Б.Д.Парыгина — Метод рассогласованности

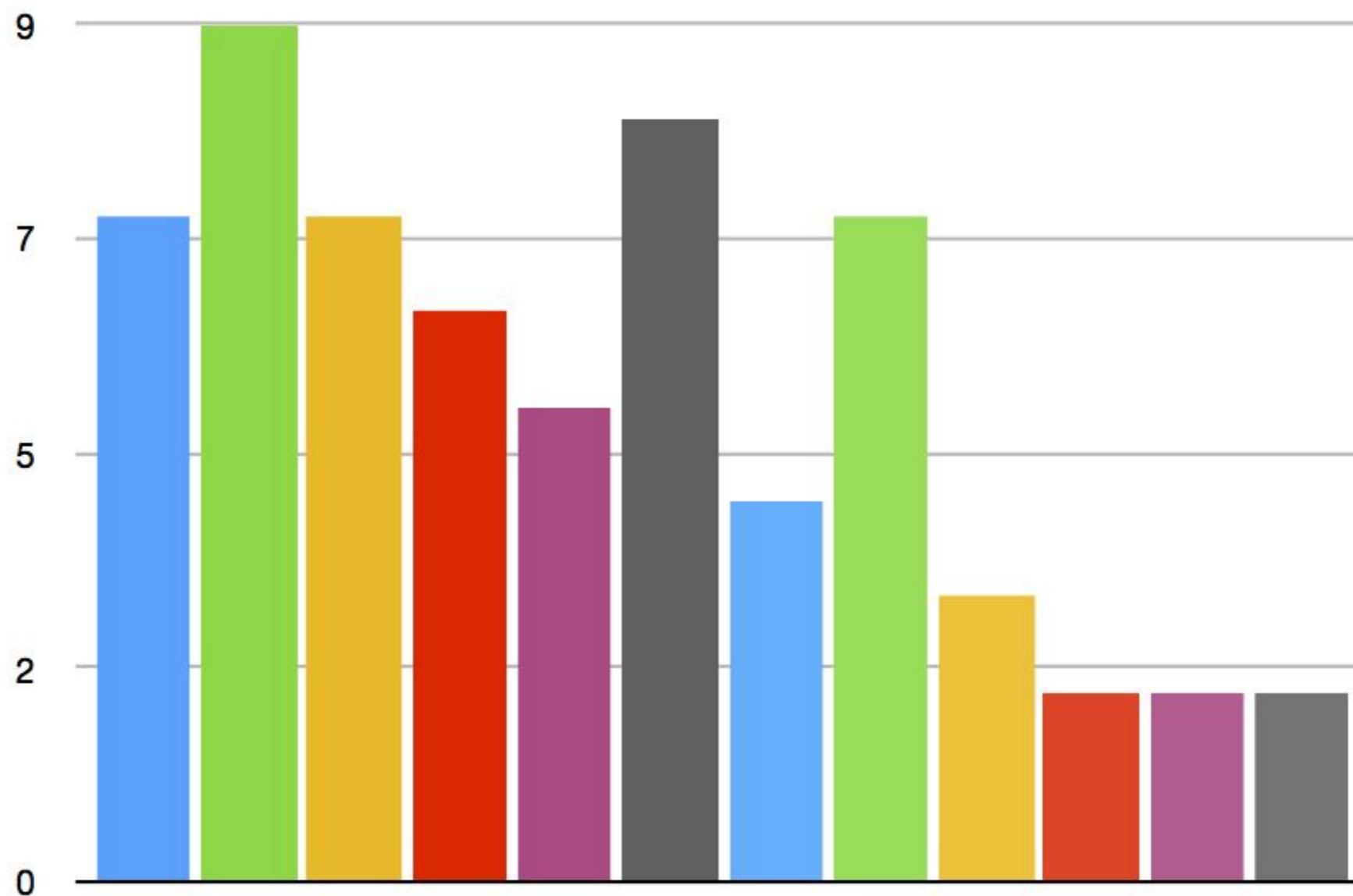
- метод рассогласованности заключается в том, что рассматриваются реальные коллективы со сложившимися отношениями между тремя основными группами элементов: рядовых сотрудников, неформальных лидеров и руководителя.

## Список тестов

- Тест на соответствие ценностей сотрудников ценностям компании.
- Тест на самоактуализацию личности и стиль продуктивности личности.
- Тест на определение лидеров (лидерских качеств).
- Тест самооценки лидерских качеств.
- Тест на оценку генерального директора сотрудниками и неформальными лидерами (тест на оценку руководителя).
- Тест для оценки генеральным директором сотрудников и неформальных лидеров.
- Тест на оценку социально-психологического климата.
- Тест на оценку психологического климата в малой группе.



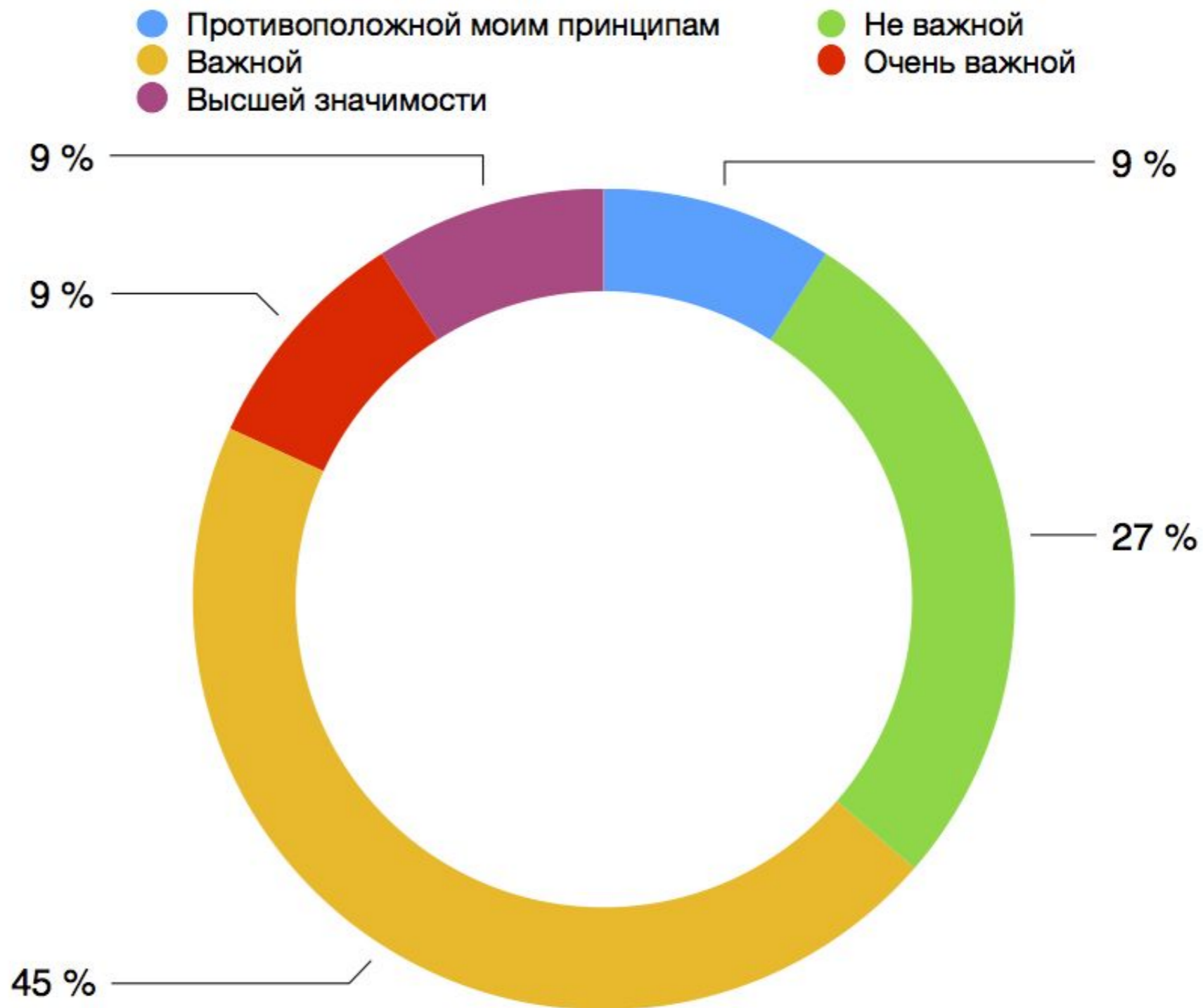
## Тест на соответствие ценностей сотрудников ценностям компании.



- Забота / Внимание
- Вежливость
- Честность
- Оперативность
- Доступность
- Дружелюбие и добродушность
- Открытость перед игроками
- Профессионализм
- Действовать на опережение
- Терпение / Противостояние провокациям
- Любознательность
- Энергичность



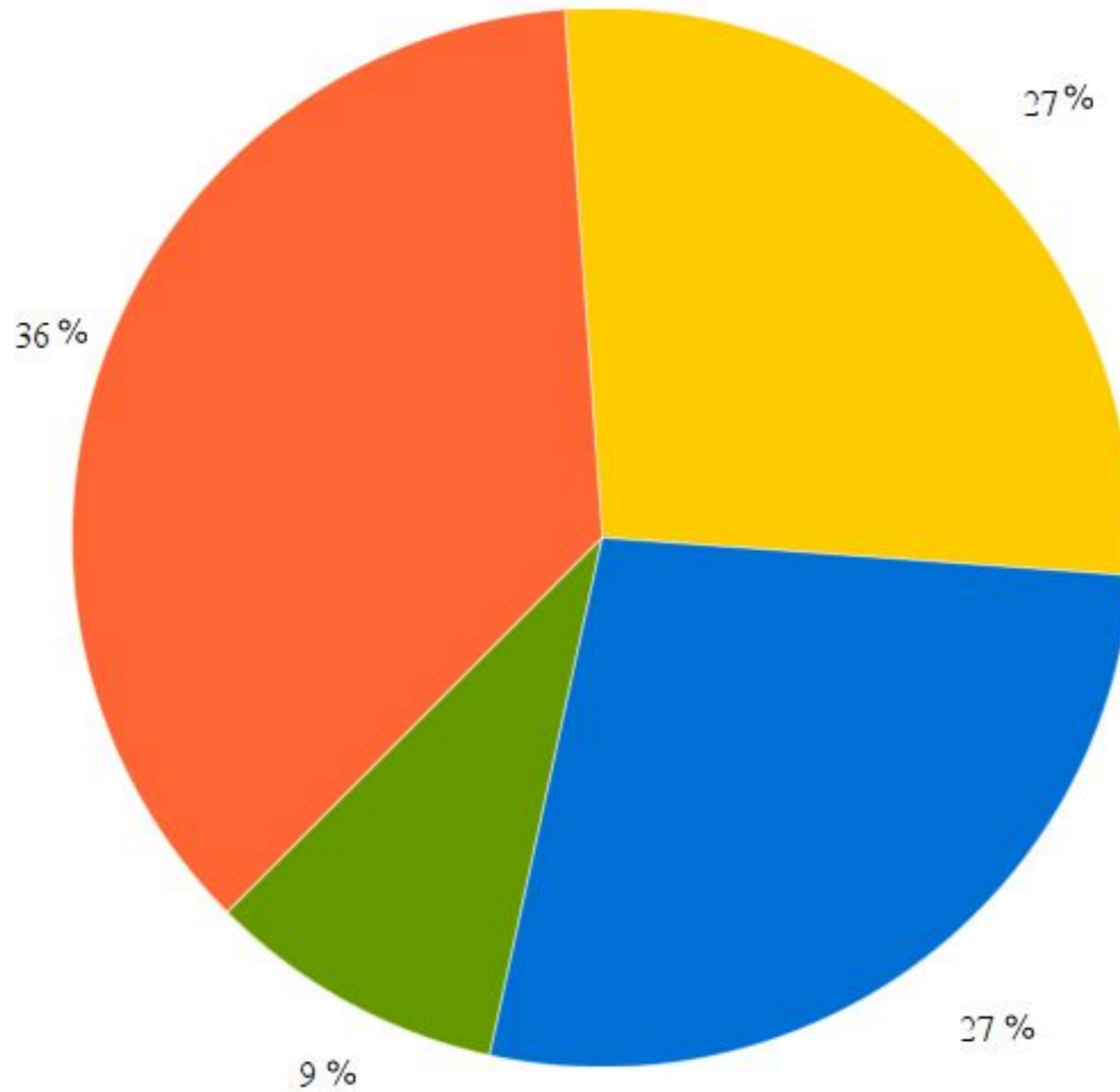
## Тест на соответствие ценностей сотрудников ценностям компании.





## Стили продуктивности

■ Организатор    ■ Плановик    ■ Приоритетчик    ■ Визуализатор





## Результаты самооценки лидерских качеств

Должность	Количество баллов	Оценка лидерских качеств
Генеральный Директор	6	Средний уровень лидерства
Главный Инженер	6	Средний уровень лидерства
Главный Бухгалтер	4	Средний уровень лидерства

## Выявление неформальных лидеров

Должность	Количество баллов	Оценка лидерских качеств
Генеральный Директор	31	Качества лидера выражены слабо
Секретарь/ делопроизводитель/ кадровик	16	Отсутствуют качеств лидера
Курьер/Системный администратор	10	Отсутствуют качеств лидера
Главный Инженер	28	Качества лидера выражены слабо
Заместитель главного инженера	23	Отсутствуют качеств лидера
Инженер	20	Отсутствуют качеств лидера
Инженер	23	Отсутствуют качеств лидера
Бухгалтер	24	Отсутствуют качеств лидера
Главный Бухгалтер	25	Качества лидера выражены слабо
Директор по экономике и финансам	25	Отсутствуют качеств лидера
Коммерческий директор	18	Отсутствуют качеств лидера



Должность	Количество баллов	Уровень эффективности управленческой деятельности Евгеньева А.Ю. по оценке сотрудников АО НПК БриК
Секретарь/ делопроизводитель/ кадровик	98	руководитель недостаточно эффективен
Курьер/Системный администратор	93	руководитель недостаточно эффективен
Главный Инженер	151	есть все возможности повысить свою эффективность
Заместитель главного инженера	155	есть все возможности повысить свою эффективность
Инженер	100	руководитель недостаточно эффективен
Инженер	187	эффективный руководитель
Бухгалтер	160	есть все возможности повысить свою эффективность
Главный Бухгалтер	190	эффективный руководитель
Директор по экономике и финансам	200	эффективный руководитель
Коммерческий директор	195	эффективный руководитель

## Оценка руководителя сотрудниками и неформальными лидерами

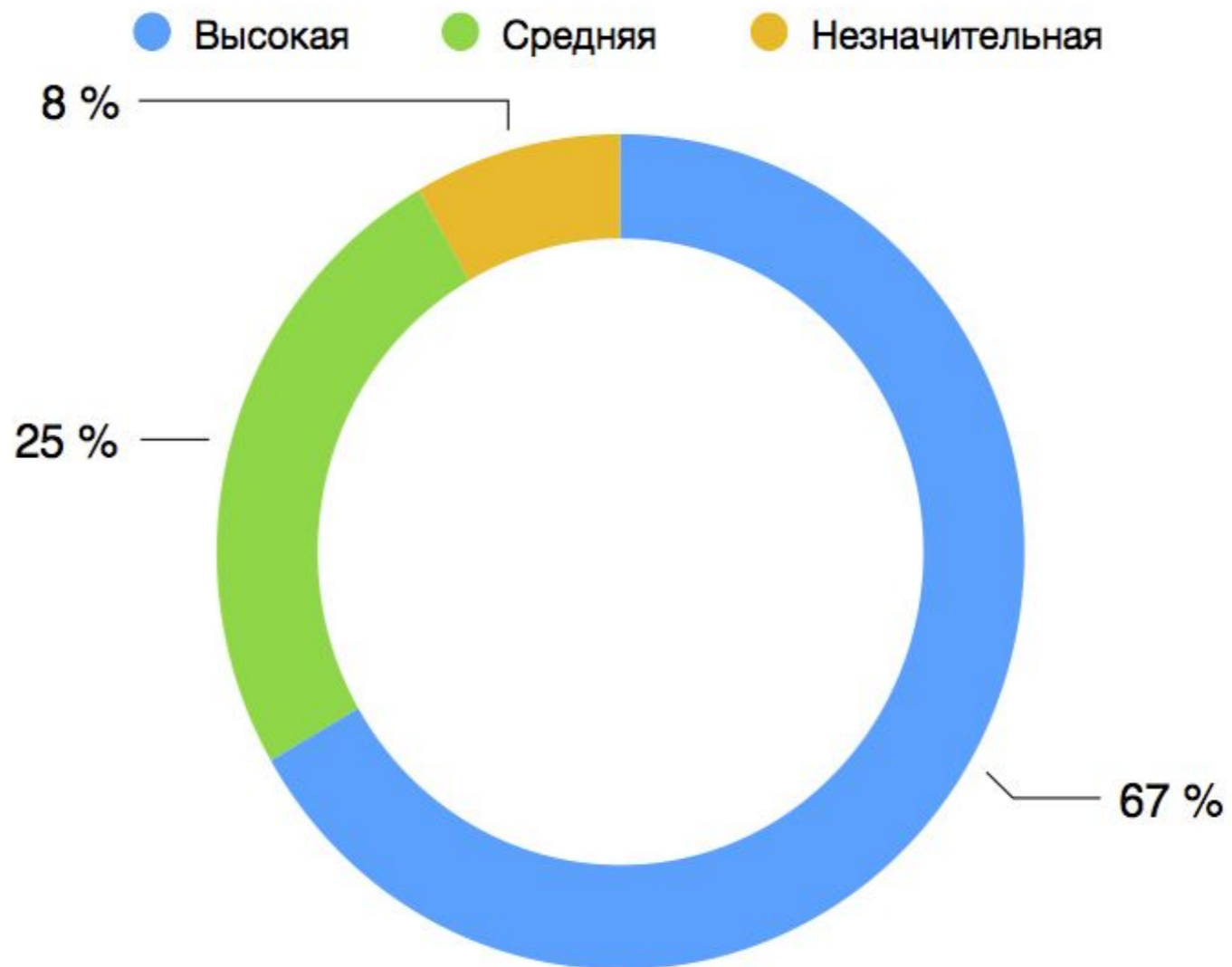


Оценка генеральным директором  
неформальных лидеров и сотрудников  
фирмы

Показатель	Количество человек
Стремление к сохранению целостности группы	6
Сплоченность (единство отношений)	7
Контактность (личные взаимоотношения)	8
Открытость	11
Организованность	7
Информированность	7
Ответственность	8



## Уровень комфортности социально-психологического климата по опроснику Шалинского и Шелеста







## Результаты теста «Анкета оценки социально-психологического климата»

Должности	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент	Благоприятный СПК
Генеральный Директор	+	+	+	+
Секретарь	+	0	0	0
Системный Администратор	0	+	0	0
Главный Инженер	+	+	0	+
Заместитель главного инженера	0	0	+	0
Инженер	0	0	0	0
Инженер	0	+	0	0
Бухгалтер	+	0	+	+
Главный Бухгалтер	+	0	+	+
Директор по экономике и финансам	+	0	0	0
Коммерческий директор	+	0	+	+

# Итог



## Меньше всего разделяют ценностей

- Терпение
- Любознательность
- Энергичность
- 45% считают ценности организации важными для себя

## Степень комфортности в коллективе

- 67% коллектива считают, что в организации высокая комфортность

## Неформальные лидеры проявили средний уровень лидерства

- главный инженер
- главный бухгалтер
- генеральный директор

## Положительный социально-психологический климат

- **оценивается**  
главный инженер
- главный бухгалтер
- генеральный директор
- Бухгалтер
- Коммерческий директор

# Рекомендации



Целенаправленно использовать в работе с персоналом технологии делегирования полномочий и замещения должности, организовав для этих целей обучение сотрудников на рабочем месте новым функциям.

~~✓ Переработать должностные инструкции, включив в них блоки «замещение должности» и «взаимодействие при выполнении должностных обязанностей»: что позволит рационально организовать замещение, будет организационно работать на сплочение сотрудников и формирование мотивации на развитие персонала, а так же на формирование амбициозности сотрудников, их самоактуализацию.~~

---

✓ Разработать профили компетенций должностей: что позволит выявить, насколько сотрудники по своим компетенциям соответствуют занимаемой должности, и организовать развитие тех компетенций, которые недостаточно развиты, чтобы усилить эффективность работы сотрудника. И как результат - получить формирование мотивации на успешность сотрудника и его удовлетворенность своим трудом.

~~✓ Далее, после таких действий можно разрабатывать новую систему мотиваций, которая бы принципиально изменила социально-психологический климат, сделав его действенным инструментом развития и конкурентоспособности компании.~~



# Вывод

- ✓ Гипотеза, что при целенаправленном формировании социально-психологического климата в малом бизнесе, он выступает фактором усиления конкурентоспособности организации, нашла свое подтверждение в теоретическом исследовании.



Спасибо за внимание!