

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - «**Формирование морально-психологического климата в коллективе(на примере конкретного ресторана)**».

Слайд 2

Актуальность темы определяется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню социально-психологической включенности людей в коллектив, в их трудовую деятельность. Совершенствование морально-психологического климата в трудовом коллективе является одним из наиболее важных условий борьбы за повышение качества труда.

Слайд 3

Целью выпускной квалификационной работы является анализ формирования благоприятного психологического климата в коллективе и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

Слайд 4

Объект исследования Персонал ресторана «Галерея».

Предмет исследования Деятельность руководства ресторана «Галерея» по созданию и управлению социально-психологическим климатом коллективе.

Методы исследования Тестирование, интервьюирование, наблюдение.

Слайд 5

Первая глава работы содержит анализ Теоретических основ формирования благоприятного морально-психологического климата коллектива.

Морально–психологический климат представляет собой сложное явление, которое складывается из особенностей общения человека в группе, из чувств, взаимно испытываемых между людьми, из мнений и оценок, готовности реагировать определенным образом на слова и поступки окружающих.

Анализ вопроса показал, что благоприятный морально-психологический климат способствует повышению производительности труда.

Основные Признаки благоприятного морально-психологического климата в коллективе представлены на слайде.

Слайд 6

Вторая глава работы содержит анализ психологического климата в ресторане «Галерея». Коллектив работников кухни состоит из 35 человек.

Стандарт обслуживания ресторана «Галерея» определяется как комплекс обязательных для исполнения правил обслуживания клиентов, которые гарантируют установленный уровень качества всех проводимых операций.

Проанализируем использование социально-психологических методов в ресторане «Галерея».

Были изучены два направления:

- 1) способ утверждения авторитета руководителя на предприятии;
- 2) чего ждут подчиненные от своих руководителей.

Для проведения данного исследования автором работы была разработана анкета с помощью которой был опрошен коллектив кафе. После чего был произведен анализ полученных данных.

Итак, руководителя-автократа отличает чрезмерная централизация власти, предпочтение административных методов управления, единоличное решение большинства вопросов без предварительного обсуждения в коллективе, сознательное

ограничение контактов с подчиненными, монополия на информацию, нетерпимость к чужому мнению.

В целом полученные результаты свидетельствуют, что данному вопросу внимание не уделяется, так как в основе лежит результат работы, а не способы его достижения.

Слайд 7

Вторым направлением исследования определялось, чего ждут подчиненные от своих руководителей.

Социально-производственные отношения на предприятии и морально-психологический климат любого коллектива формируются под влиянием двух групп факторов, которые можно обозначить как внешние и внутренние. Исследование проводилось с помощью анкетирования.

В анализе данных, полученных по результатам опроса, основной акцент сделан на группе внутренних, а именно производственных факторов, которые характеризуют реальное положение каждого работника непосредственно в условиях трудового процесса.

Данные, полученные в ходе анкетирования, позволили разделить коллектив социально-демографические группы, также рассмотреть стаж работы сотрудников на данном предприятии.

В таком сочетании работников разного возраста и с различным трудовым стажем просматривается элемент преемственности и сменяемости кадрового состава подразделения.

Слайд 8

В ходе опроса были выявлены результаты удовлетворенности коллективом

Полученные результаты указывают на неудовлетворенность, в первую очередь по причине слабого материального стимулирования, далее идут неудовлетворительные условия труда, отсутствие перспектив продвижения и возможности проявить себя. На основе этих данных можно сделать выводы о том, что люди желают иметь большее вознаграждение за труд, улучшить условия труда и техническую оснащенность рабочих мест, а также о наличии работников, готовых к продвижению, но засидевшихся на одном месте. И, безусловно, о постоянном желании людей всегда иметь больше.

Слайд 9

Анализ ответов в блоке Отношение к работе показал, что Треть респондентов может выполнять работу еще лучше, когда это потребуется для предприятия.

Слайд 10

Возможности раскрытия способностей рассмотрены в диаграмме на слайде 10.

В целом подавляющее большинство респондентов удовлетворены собственным вкладом в общее дело. При этом разброс мнений по данному параметру показывает наличие нереализованного потенциала работников.

Слайд 11

Сплоченность коллектива определяется высоким уровнем взаимной привязанности членов трудового коллектива и характеризуется такими показателями, как сотрудничество, взаимопомощь, взаимная ответственность, психологическая совместимость.

Блок Что вы можете сказать о коллективе, в котором работаете?

При ответе на этот вопрос мнения опрошенных разделились следующим образом, отображенным на слайде номер 11.

Слайд 12

Причастность к делам предприятия не только активизирует деятельность работников, но и повышает удовлетворенность от выполняемой работы, что подтверждается диаграммой на слайде 12. Разброс мнений по этому вопросу показывает, что в управленческом воздействии на членов коллектива остается незадействованным такой важнейший стимул, как личная сопричастность общему делу и ответственность за выполнение стоящих перед коллективом задач.

Слайд 13

Анализ результатов второго направления исследования показал, что коллектив предприятия формален, члены коллектива сознательно относятся к выполнению управленческих решений. Но, тем не менее, чувствуют себя социально незащищенными (67%) и опасаются потерять работу (63%). Основываясь на результатах проведенного социологического исследования, для повышения эффективности функционирования трудового коллектива мною были разработаны следующие рекомендации:

1. Особый акцент сделать в области признания и вознаграждения, так как, по мнению членов коллектива, зачастую отсутствует адекватная оценка их труда как со стороны коллег по работе, так и со стороны руководства.

2. Для максимальной отдачи было рекомендовано использовать знания и умения сотрудников в соответствии с полученными в учебных заведениях образованием, специальностью и специализацией.

3. Проведенными исследованиями установлена прямая зависимость самочувствия людей в сфере труда от используемых руководителем методов воздействия на коллектив.

4. Рекомендуются проведение периодической оценки имеющегося кадрового состава, что не только дает возможность более полно учитывать индивидуальные и профессиональные качества работников, но и определять пути эффективного использования их потенциала.

5. Необходимо непрерывное обучение специалистов по особо разработанным планам повышения квалификации для конкретной специальности и должности

6. Уделять больше внимания молодым и перспективным работникам (в первую очередь официантам и поварам).

На мой взгляд, проведение предложенных мероприятий в ресторане «Галерея» будет способствовать достижению личных целей работника, а отсюда и целей организации, так как у работников появится стимул, влияющий на поведение человека в сфере труда.

Слайд 14

Выражаю благодарность **Ф.И.О.**, должность, за оказанную помощь в разработке ВКР, **Ф.И.О.**, должность за предоставленную информацию, за ценные указания, за ценные замечания.

Слайд 15

Таким образом, Цель работы - анализ формирования благоприятного психологического климата в коллективе и разработка рекомендаций по его совершенствованию – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.