Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Хабаровский государственный университет экономики и права»

Факультет управления и технологий

Кафедра экономики предприятия и менеджмента

ОТЧЕТ

по производственной практике

(практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)

Студент группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.И. Брылева

номер группы дата подпись

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ю. Дюйзен

уч. степень, уч. звание

Дата регистрации «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. №\_\_\_

Решение руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(к защите, на доработку)

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Дата регистрации после доработки:

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. №\_\_\_

Решение руководителя

после доработки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(к защите, на доработку)

Оценка научного руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ммммммммммммммммммммммммммзачтено

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

Хабаровск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc16071135)

[I Анализ деятельности ООО «ЦентроКомпрМашСервис» 6](#_Toc16071136)

[1.1 Общая характеристика ООО «ЦентроКомпрМашСервис» 6](#_Toc16071137)

[1.2 Производственная и организационная структуры ООО «ЦКМС». Анализ управленческой структуры. 8](#_Toc16071138)

[1.3 Изучение состояния и перспектив развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности ООО «ЦКМС» 12](#_Toc16071139)

[1.4 Анализ численности персонала ООО «ЦКМС». Ее динамика и рассмотрение вопросов высвобождения работников организации 17](#_Toc16071140)

[1.5 Изучение использования рабочего времени в ООО «ЦКМС» в течение 2018 года по кварталам. Оценка выполнения показателей нормированности и производительности труда в организации 22](#_Toc16071141)

[1.6 Соблюдение санитарно-гигиенических условий, состояние охраны труда в ООО «ЦКМС». Анализ общей, профессиональной заболеваемости, травматизма 25](#_Toc16071142)

[1.6.1 Проверка соблюдения санитарно-гигиенических условий 25](#_Toc16071143)

[в помещениях ООО «ЦКМС» 25](#_Toc16071144)

[1.6.2 Состояние охраны труда в ООО «ЦКМС» 28](#_Toc16071145)

[1.6.3 Определение рабочих мест с потенциально-опасными условиями труда 29](#_Toc16071146)

[Выводы первой главы 31](#_Toc16071147)

[II Cоциологическое исследование на тему «анализ межличностных отношений в малых группах» 34](#_Toc16071148)

[2.1 Введение - определение проблемной ситуации 34](#_Toc16071149)

[2.2 Предварительный системный анализ объекта исследования 35](#_Toc16071150)

[2.3 Принципиальный план исследования межличностных взаимоотношений в коллективе ООО «ЦКМС» 37](#_Toc16071151)

[2.4. Результаты проведенного социологического анкетирования 39](#_Toc16071152)

[2.5. Выводы. Практические рекомендации 42](#_Toc16071153)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 45](#_Toc16071154)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 46](#_Toc16071155)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 48](#_Toc16071156)

[ПРИЛОЖЕНИЕ А 48](#_Toc16071157)

# ВВЕДЕНИЕ

Современная программа реализации приоритетных направлений Российского образования строится на новых тенденциях в выборе направлений подготовки кадров, обеспечивающих тесное взаимодействие теоретического и практического обучения в условиях непосредственного взаимодействия с работодателем. Необходимо учитывать направления и требования современного образовательного процесса, проекты государственных образовательных стандартов третьего поколения, разрабатывать эффективные подходы в обучении, профессиональной подготовке, организации учебно-производственной практики будущих специалистов.

В связи с этим, производственное обучение является одной из важнейших составляющих подготовки бакалавров экономики, единым и самостоятельным видом учебного процесса. Основное назначение практической подготовки будущих специалистов состоит в применении в реальных производственных условиях знаний, умений и навыков, полученных при изучении различных дисциплин.

Целью настоящей практики явился всесторонний анализ хозяйственно-экономической деятельности организаций на примере Общества с ограниченной ответственностью "ЦентроКомпрМашСервис" (ООО «ЦКМС»), и самостоятельное социологическое исследование.

К основным задачам, которые необходимо было проработать в ходе ежедневной практической работы, были отнесены:

1. Изучение состояния и перспектив развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности, а также основные технико-экономические показатели работы ООО «ЦКМС».
2. Выделение и построение производственной и организационной структур ООО «ЦКМС». Анализ управленческой структуры (функции службы управления персоналом).
3. Проведение анализа численности персонала ООО «ЦКМС» по категориям (удельный вес отдельных категорий, качественный состав работников по образованию, профессиям, полу, возрасту, стажу работы. Оценка динамики среднесписочной численности, уровня текучести кадров в целом и по отдельным категориям персонала, коэффициенты оборота по приёму и увольнению, основные причины текучести).
4. Изучение использования рабочего времени в ООО «ЦКМС» за последние 2 года по ряду показателей: баланс рабочего времени, средняя продолжительность рабочего дня, величина и причины целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, невыходов на работу.
5. Оценка выполнения показателей нормированности труда в организации, соблюдение санитарно-гигиенических условий, состояние охраны труда в ООО «ЦКМС». Анализ общей, профессиональной заболеваемости, травматизма.
6. Проведение социологического опроса по теме: «Анализ межличностных отношений в малых группах» с формулировкой выводов, практических рекомендаций.

Для проведения анализа использовала годовую отчётность организации по производственно-хозяйственной, финансовой деятельностям, бухгалтерский баланс и другие плановые и отчётные формы организации.

# I Анализ деятельности ООО «ЦентроКомпрМашСервис»

## 1.1 Общая характеристика ООО «ЦентроКомпрМашСервис»

Общество с ограниченной ответственностью "ЦентроКомпрМашСервис" (ООО «ЦКМС») является микропредприятием (одной из разновидностью формы малого предпринимательства, с численностью работников до 15 человек). Первоначально компания была организована как общество с ограниченной ответственностью "Центробежные компрессорные машины-поставка и сервис" (ООО «ЦКМ-Сервис»), которая в последующем была переименована в Общество с ограниченной ответственностью "ЦентроКомпрМашСервис" (ООО «ЦКМС»), учредитель Мельник Д.А. Общие сведения об ООО «ЦКМС» приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Общие сведения об ООО «ЦКМС»

|  |  |
| --- | --- |
| ОГРН | 1162724089791 |
| ИНН | 2721228365 |
| КПП | 272401001 |
| Дата регистрации | 13.12.2016 |
| Юр.адрес | 680000, Хабаровский край, г Хабаровск, переулок, ул. Калинина д. 8 |
| Уставный капитал | 10000 |
| Руководитель | директор Семёнов Константин Михайлович |
| Код и наименование основного вида деятельности | 46.69 Торговля оптовая прочими машинами и оборудованием |
| Дополнительные виды деятельности | 28.99.9Производство оборудования специального назначения, не включенного в другие группировки  33.12Ремонт машин и оборудования  33.17Ремонт и техническое обслуживание прочих транспортных средств и оборудования3  3.20Монтаж промышленных машин и оборудования  46.14Деятельность агентов по оптовой торговле машинами, промышленным оборудованием, судами и летательными аппаратами  46.52.2Торговля оптовая электронным оборудованием и его запасными частями  46.69.2Торговля оптовая эксплуатационными материалами и принадлежностями машин  46.69.5Торговля оптовая производственным электротехническим оборудованием, машинами, аппаратурой и материалами  46.69.9Торговля оптовая прочими машинами, приборами, аппаратурой и оборудованием общепромышленного и специального назначения |

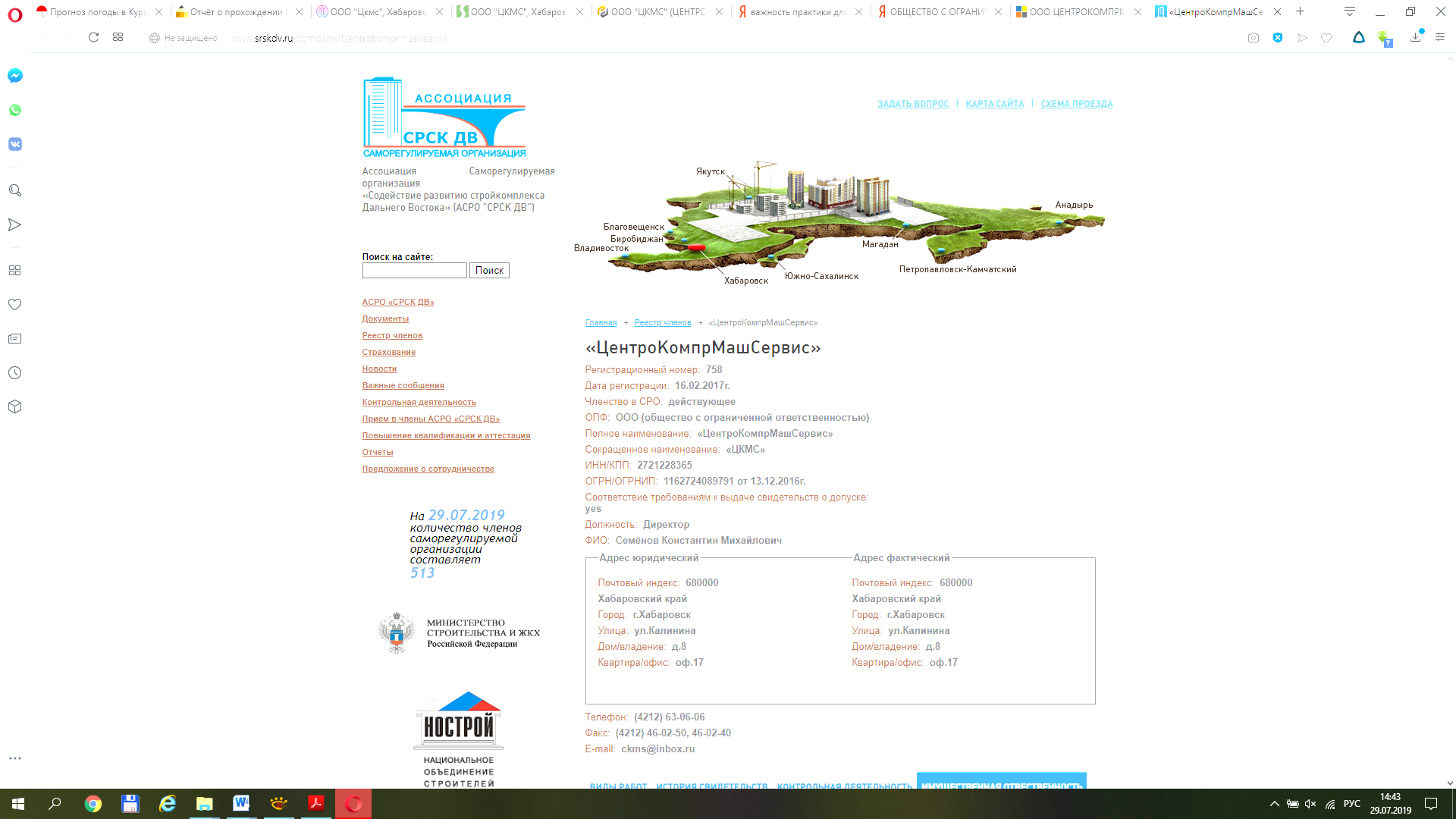


Рисунок 1 - Города-участники ассоциации саморегулируемых организаций «Содействие развитию стройкомплекса Дальнего Востока»

ООО «ЦКМС» с 16.02.2017 года входит в ассоциацию саморегулируемых организаций «Содействие развитию стройкомплекса Дальнего Востока» (АСРО "СРСК ДВ") (рисунок 1).

Основной вид деятельности ООО "ЦКМС", как мы видим из таблицы 1 – поставка и наладка оборудования заказчику, самостоятельное изготовление отдельных деталей, приобретение оборудования, с последующим анализом его состояния, доработкой и дальнейшей перепродажей.

Среди основных заказчиков ООО «ЦКСМ» можно выделить:

* ПАО "АСЗ"
* АО "ВОДОКАНАЛ-ЧИТА"
* АО "РКЦ "ПРОГРЕСС"
* ПАО ''КОРПОРАЦИЯ ВСМПО-АВИСМА"
* АО "Соликамскбумпром"

ООО «ЦКМС» активно сотрудничает с заводом АО «Дальэнергомаш» по вопросам приобретения оборудования (в основном центробежных компрессорных машин), также приобретения чертежей для самостоятельного изготовления запасных частей к компрессорному оборудованию. В составе ООО «ЦКМС» выделяют ряд арендованных офисных помещений, производственный цех (120м2) и арендованные складские помещения (350м2), расположенные по ул. Промышленная, д.12.

К основным конкурентам ООО «ЦКМС» можно отнести: ООО "Фрилансер", ООО "Ойл Трэйд Групп", ООО "Электроцентр", ООО "Лидер-Дв", ООО "Атлас", ООО "Альфа-Люкс", ООО "Руссистема", ООО "Астра", ООО ПК "Дальэнергооборудование", ООО НПК "Трансмаш", ООО "Техконтракт".

## 1.2 Производственная и организационная структуры ООО «ЦКМС». Анализ управленческой структуры

Высшим должностным лицом организации ООО «ЦКМС» является собрание учредителей. Оперативное руководство осуществляется назначаемым этим собранием директором. Учредителем ООО «ЦКМС» является Мельник Д.А., директором - Семенов К. М. (рисунок 2).

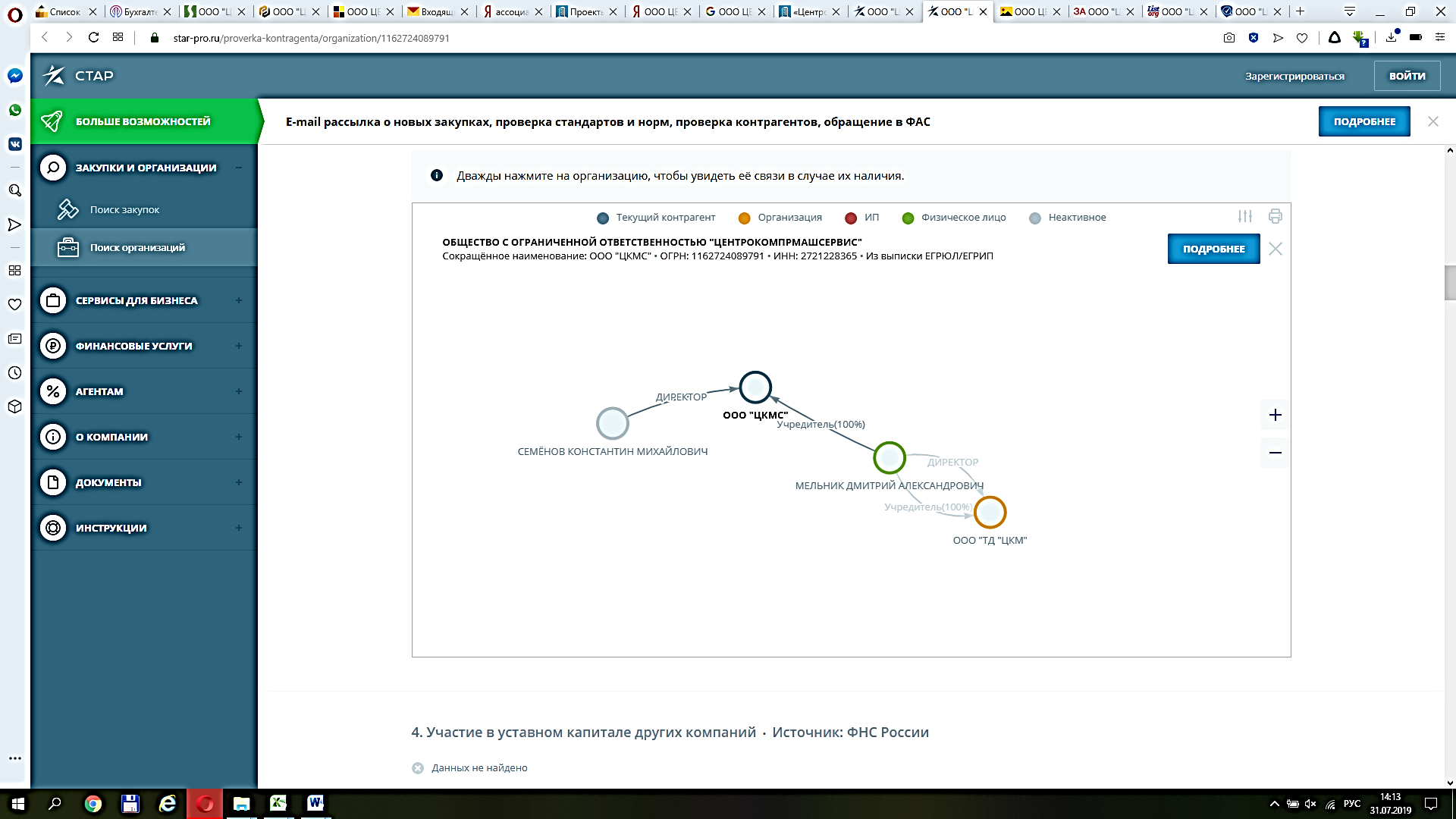


Рисунок 2 - Административное звено ООО «ЦКМС».

В структуру ООО «ЦКМС» включены следующие звенья, представленные на рисунке 3:

1. Администрация:

* управляющий – Мельник Д.А
* директор – Семенов К. М.
* главный инженер – Белов А.В.
* главный бухгалтер - Мельник А.Ю.

2. Региональные менеджеры (Кретов А.А., Лавров Е.А).

3. Ремонтно-технический отдел (Инженеры по ремонту и наладке (Логвинов А.Д, Максимов А.А., Шульми В.А.), рабочие (Маренин Г.Ю., Маренин А.Ю.).

4. Отдел контроля качества (Медведев С.В.) – мастер производственного участка.

Таким образом, в организационной структуре можно выделить два уровня руководства: на первом - директор и его заместители, на втором, в непосредственном подчинении у директора и у его заместителей, находятся: ремонтно-технический отдел, отдел контроля качества, региональные менеджеры (см. рисунок 3).

УПРАВЛЯЮЩИЙ

**Первый уровень руководства**

ДИРЕКТОР

ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР

РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖЕР

**Второй**

**уровень руководства**

ОТДЕЛ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА

РЕМОНТНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ

рабочий персонал (слесари, токари)

инженеры по ремонту оборудования

Рисунок 3 - Организационно-производственная структура ООО «ЦКМС»

На постоянной основе в организации работает управленческий персонал (директор, два заместителя: по производственным вопросам – главный инженер, по финансово-экономическим – главный бухгалтер, региональные менеджеры). В производственной структуре: специалисты – инженеры по ремонту и наладке оборудования, рабочие – подчинённые им слесари, выделено также звено контроля готовой продукции (см. рисунок 3). В течение года возникает необходимость в дополнительных рабочих ресурсах, и тогда на контрактной основе нанимаются специалисты и рабочие для выполнения конкретного рода работ.

Директор предприятия представляет интересы организации, совершает в установленном порядке сделки от имени предприятия, утверждает структуру и расписание штата, выполняет кадровую функцию - прием новых работников, заключает, изменяет и прекращает с ними трудовые договоры, издает приказы, выдает доверенности в порядке, согласно законодательству. Директор предприятия несет ответственность за убытки, причиненные предприятию.

Главный инженер, первый заместитель директора по производственным вопросам, определяет техническую политику и направление развития предприятия, пути реконструкции и технического перевооружения действующего производства, уровень специализации и диверсификации производства на перспективу. Обеспечивает необходимый уровень технической подготовки производства и его постоянный рост, повышение эффективности производства и производительности труда, сокращение издержек, рациональное использование производственных ресурсов, руководит разработкой мероприятий по реконструкции и модернизации предприятия, предотвращает вредное воздействие производства на окружающую среду, создает безопасные условия труда, осуществляет контроль над соблюдением технологической дисциплины, правил и норм по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности. Руководит деятельностью технических служб предприятия, контролирует результаты их работы, состояние трудовой и производственной дисциплины в подчиненных подразделениях. Являясь первым заместителем директора предприятия, несет ответственность за результаты и эффективность производственной деятельности.

Главный бухгалтер осуществляет организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности предприятия и контроль над экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности предприятия.

Региональные менеджеры, занимаются поиском заказчика, контролем работ на текущем объекте.

Отдел контроля качества проверяют поступающие в организацию материально-технические ресурсы, ведут контроль за качеством и комплектностью выпускаемой организацией готовой продукции, соответствие ее требованиям контрактов, контролируют качество установки готового оборудования на объектах.

Инженеры по ремонту и наладке производят установку оборудования на территории заказчика, принимают участие в проверке технического состояния оборудования, качества ремонтных работ, в необходимых случаях оформляют документацию на его списание или передачу другим предприятиям.

Рабочие (токари, слесари) осуществляют помощь инженерам при установке оборудования, а также самостоятельно изготавливают необходимые расходные детали в производственном цеху.

В производственном цеху имеется основное оборудование для изготовления запасных частей к компрессному оборудованию: два сверлильных и два токарных станка, и дополнительное малогабаритное оборудование, такое как дрель, болгарка и другое.

## 1.3 Изучение состояния и перспектив развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности ООО «ЦКМС»

Основные показатели производственно-хозяйственной деятельности за последние 3 года, отражены в таблице 2.

Таблица 2 - Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **2016 год,**  **тыс.руб.** | **2017 год,**  **тыс.руб** | **2018 год,**  **тыс.руб** | **Темп изменения (%)** | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | |
| 3/2 | 4/3 |
| Выручка от реализации продукции (товаров, работ и услуг) (без НДС), тыс. руб. | 71564 | 80689 | 95237 | 12,8% | 18,0% |
| Продолжение таблицы 2 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Себестоимость реализованной продукции (товаров, работ, услуг), тыс. руб. | 69 639 | 78620 | 92590 | 12,8% | 18,0% |
| Валовая прибыль, тыс. руб. | 1925 | 2069 | 2647 | 7,5% | 27,9% |
| Расходы на реализацию (коммерческие расходы), тыс. руб. | 0 | 0 | 0 | - | - |
| Прочие расходы, тыс. руб. | 395 | 403 | 412 | 2% | 2,2% |
| Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб. | 1530 | 1666 | 2235 | 8,9% | 34,1% |
| Текущий налог на прибыль, тыс. руб. | 326 | 357 | 449 | 9,5% | 25,8% |
| Чистая прибыль (убыток), тыс. руб. | 1204 | 1309 | 1786 | 8,7% | 36,4% |
| Рентабельность продукции  (Чистая прибыль от реализации продукции/Себестоимость продукции) х100% | 1,73% | 1,66% | 1,93% | -4,1% | 16,3% |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 11 | 10 | 12 | -9,1% | +20% |
| Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 6745 | 6247 | 6459 | -7,4% | +3,44 |
| Производительность труда, тыс. руб. /чел  (Доходы/фонд заработной платы) | 10,6 | 12,9 | 14,7 | 21,7% | 13,9% |

При анализе таблицы 2 стоит отметить положительные тенденции, как по выручке (+12,8%; +18% за 2017-2018 гг), валовой прибыли (+7,5, +27,9% 2017-2018 гг.), чистой прибыли, отраженной на рисунке 4.

Рисунок 4 - Динамика чистой прибыли за 2016-2018 гг.

Рентабельность продаж в 2017 году на 4,1% снизилась по сравнению с 2016 г, и на 16,3% выросла в 2018 г в сравнении с 2017 годом, что продемонстрировано на рисунке 5.

Рисунок 5 - Динамика рентабельности продаж за 2016-2018 гг.

Из рисунка 6 мы видим нарастание производительности труда на 21,7% и 13,9% в 2017 и 2018 гг. соответственно. К основным причинам повышения производительности труда следует отнести:

1) повышение технического уровня производства;

2) улучшение организации производства и труда;

3) структурные изменения в производстве.

Рисунок 6 - Динамика производительности труда за 2016-2018 гг.

Так, улучшение организации производства и труда связано с появлением в ООО «ЦКМС» квалифицированных региональных менеджеров. Так, если в 2017 году активных фирм, сотрудничающих с ООО «ЦКМС» было три, то к 2018 году – более десяти.

Повышение технического уровня производства достигнуто путем расширения и модернизации материально-технической базы, механизации, автоматизации и компьютеризации производства.

Одним из важнейших критериев оценки финансового положения любого предприятия, в том числе микропредприятия, является анализ ликвидности. Рассмотрим основные показатели финансовой отчетности, необходимые для проведения анализа данного параметра (таблица 3).

Таблица 3 - Показатели, необходимые для расчёта ликвидности ООО «ЦКМС», в тысячах рублей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2018 |
| А1 – наиболее ликвидные активы (денежные средства и краткосрочные финансовые вложения); | денежные средства – 644  краткосрочные финансовые вложения – 28787  Итого: 29431 | денежные средства – 712  краткосрочные финансовые вложения – 29932  Итого: 30644 |
| А2 – быстро реализуемые активы (краткосрочная дебиторская задолженность) | 19113 | 20502 |
| А3 – медленно реализуемые активы (запасы, НДС, долгосрочная дебиторская задолженность и прочие оборотные активы); | запасы 10 347  долгосрочная дебиторская задолженность 19 113  Итого оборотных активов: 29460 | запасы 10 412  долгосрочная дебиторская задолженность 20 502  Итого оборотных активов: 30914 |
| А4 – трудно реализуемые активы (внеоборотные активы); | 0 | 0 |
| П1 – наиболее срочные обязательства (кредиторская задолженность); | 27124 | 27405 |
| П2 – среднесрочные обязательства (краткосрочные кредиты и займы, прочая кредиторская задолженность и расчеты по дивидендам); | 1663 | 1749 |
| П3 – долгосрочные обязательства (долгосрочные кредиты и займы, доходы будущих периодов, резервы предстоящих расходов и платежей); | 0 | 0 |
| П4 – постоянные обязательства (раздел III баланса). | 0 | 0 |

Расчет коэффициентов ликвидности: для расчета коэффициентов ликвидности используем данные из таблицы 3. Коэффициент общей ликвидности (общий показатель ликвидности)

Кл об представляет собой отношение суммы всех ликвидных средств к сумме всех платежных обязательств

Кл об  = а1А1 + а2А2 + а3А3 / а1П1 + а2П2 + а3П3,

Кл об 2017 =  = 1,71

Кл об 2018 =  1,77,

где а1=1, а2=0,5, а3=0,3 – весовые коэффициенты, отражающие значимость групп.

Значение данного коэффициента более 1, является хорошим показателям, свидетельствующим о финансовой стабильности организации.

Баланс предприятия считается абсолютно ликвидным, если:

А1 ≥ П1; А2 ≥ П2; А3 ≥ П3;А4 ≤ П4

По всем вышеперечисленным параметрам микропредприятие ООО «ЦКМС» - абсолютно ликвидно.

## 1.4 Анализ численности персонала ООО «ЦКМС». Ее динамика и рассмотрение вопросов высвобождения работников организации

Для всестороннего анализа численности персонала ОО «ЦКМС» необходимо определить ряд показателей:

* среднесписочная численность за 2016-2018 гг., отражена в таблице 4,
* распределение работников по полу, рассмотрено в таблице 5,
* распределение работников по возрасту, прослежено в таблице 6,
* распределение работников по стажу, проанализировано в таблице 7,
* в таблице 8 продемонстрирован качественный состав работников по образованию с определением удельного веса по отдельным категория,
* расчет уровня текучести кадров в целом и по отдельным категориям персонала, коэффициенты оборота по приёму и увольнению, основные причины текучести отражены в таблице 9.

Таблица 4 - Среднесписочная численность работников ООО «ЦКМС», человек

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | 2016 г | 2017 г | 2018 г |
| Администрация (управляющий, директор, главный инженер, главный бухгалтер, менеджеры) | 6 | 6 | 6 |
| Специалисты (инженеры по ремонту, контролю качества) | 2 | 2 | 4 |
| Служащие (слесари, токари) | 3 | 2 | 2 |
| Общая среднесписочная численность | 11 | 10 | 12 |

Среднесписочная численность работников организации практически в одинаковых пределах от 10 до 12 человек.

Таблица 5 - Распределение работников по полу в ООО «ЦКМС», человек

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Пол | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
| Мужчин | 10 | 9 | 11 |
| Женщин | 1 | 1 | 1 |

В исследуемой организации преобладают лица мужского пола, как мы видим из таблицы 5.

Таблица 6 - Распределение всех категорий работников по возрасту в ООО «ЦКМС», человек

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Возраст | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
| 20-30 лет | 1 | 2 | 1 |
| 30-40 лет | 3 | 1 | 5 |
| 40-50 лет | 6 | 5 | 3 |
| 50-60 лет | 0 | 1 | 2 |
| Более 60 лет | 1 | 1 | 1 |
| ИТОГО | 11 | 10 | 12 |

При анализе таблицы 7 установлено, что преобладающий возраст сотрудников – 30-50 лет (более 60%) – что говорит о наличии опытных профессиональных работников, способных еще долгое время (от 10 до 30 лет) трудиться в данной организации.

Таблица 7 - Распределение работников по общему стажу в ООО «ЦКМС»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стаж | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
| До 5 лет | 1 | 2 | 1 |
| 5-10 лет | 3 | 2 | 4 |
| 11-20 лет | 6 | 4 | 5 |
| 21-30 лет | 0 | 1 | 1 |
| Более 30 лет | 1 | 1 | 1 |

Как мы видим из таблицы 7, рисунка 7, в ООО «ЦКМС» работают опытные сотрудники, со стажем работ в среднем 16,3 лет по своей специальности.

Рисунок 7 - Распределение работников ООО «ЦКМС» по стажу в 2016-2018 гг.

Таблица 8 - Распределение работников по образованию в ООО «ЦКМС»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Образование  работников | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
| чел. | Структура, % | чел. | Структура, % | чел. | Структура, % |
| 1 |  |  |  |  |  |  |
| Высшее | 6 | 54,5% | 6 | 60% | 6 | 50% |
| Неоконченное высшее | 2 | 18,2% | 2 | 20% | 2 | 16,7% |
| Среднее профессиональное | 3 | 27,3% | 2 | 20% | 4 | 33,3% |
| Среднее специальное |  |  |  |  |  |  |
| Среднее общее |  |  |  |  |  |  |
| Неполное среднее |  |  |  |  |  |  |
| Всего | 11 | 100% | 10 | 100% | 12 | 100% |

Рисунок 8 - Распределение работников ООО «ЦКМС» по уровню образования 2016 -2018 гг.

Удельный вес работников с высшим образованием (54,5%, 60%, 50% по данным 2016-2018 гг.) превалирует над среднем профессиональным (27,3%, 20 %, 33,3% за аналогичный период) и неоконченным высшим (18,2%, 20%, 16,7% в 2016-2018 гг.) (табл.8, рис.8). Следует отметить, что работающий на постоянной основе слесарь со средне-специальным образованием в 2018 году прошел профессиональное обучение.

Таблица 9 - Показатели, отражающие динамику численности работников в ООО«ЦКМС»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Формула | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Численность работников на начало года (Чнг) | - | 11 | 10 | 12 |
| Численность работников непрерывно проработавших весь год (Чпг) | - | 11 | 10 | 12 |
| Вновь принято на работу (Ч ПР) | - | 4 | 2 | 5 |
| Уволенных: (Ч ув) | - | 4 | 2 | 5 |
| в т.ч. по собственному желанию (Чув.с.ж.) | - | 4 | 2 | 5 |
| Численность работников на конец года: | Чкг = Чнг+ Чпр - Чв | 11 | 10 | 12 |
| Продолжение таблицы 9 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Среднесписочная численность | Чср= (Чнг+Чкг)/2 | 11 | 10 | 12 |
| Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр) рассчитывается определением отношения количества принятого на работу персонала к среднесписочной численности персонала; | Кпр = Чп / Чср | 0,36 | 0,2 | 0,42 |
| Коэффициент оборота по выбытию (Кв) рассчитывается отношением уволившихся работников к среднесписочной численности персонала; | Кв = Чв / Чср | 0,36 | 0,2 | 0,42 |
| Коэффициент текучести кадров (Ктк) рассчитывается как отношение количество уволившихся работников по собственному желанию и по инициативе администрации к среднесписочная численность персонала; | Ктк = Чув.с.ж. / Чср | 0,36 | 0,2 | 0,42 |
| Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс) – это отношение количество работников проработавших весь год к среднесписочная численность персонала. | Кпс = Чпг / Чср | 1 | 1 | 1 |

В целом по организации ОО «ЦКМС» наблюдается устойчивая среднесписочная численность – в пределах 10-12 человек, работающих на постоянной основе. Основная причина текучести кадров заключается в том, что для выполнения больших заказов организация на контрактной основе нанимает квалифицированный персонал, который по факту выполнения работ увольняется по собственному желанию. Коэффициент постоянства в данной организации равен 1, является показателем стабильности организации по сотрудникам с большим опытом подобных работ (таблица 9).

При анализе высвобождения персонала, «которое заключается в уходе работников из организации, обусловленный ликвидацией рабочих мест или их реорганизацией, а также в связи с расторжением трудового договора или выходом на пенсию», выявлено, что за последние 3 года: рабочие места ликвидированы не были, реорганизации не проводилось, работников предпенсионного возраста нет. Прием на работу наемных работников осуществлялся на контрактной основе с четким указанием сроков и объема выполнения работ, по завершении которых трудовые отношения прекращались.

Как показал анализ, управление процессом высвобождения работников ООО «ЦКМС» ограничивается лишь соблюдением требований законодательства. В исследуемой организации не разработаны специальные программы для подготовки к выходу на пенсию.

## 1.5 Изучение использования рабочего времени в ООО «ЦКМС» в течение 2018 года по кварталам. Оценка выполнения показателей нормированности и производительности труда в организации

Баланс рабочего времени - очень важный показатель, позволяющий определить резервы, которые пойдут на повышение производительности труда, поскольку время будет рассчитываться рационально и оптимально.

Для расчета показателей баланса рабочего времени используем бухгалтерскую отчетность ООО «ЦКМС», производственный календарь 2018 года, представленный на рисунке 6. Основные показатели баланса рабочего времени отражены в таблице 10.

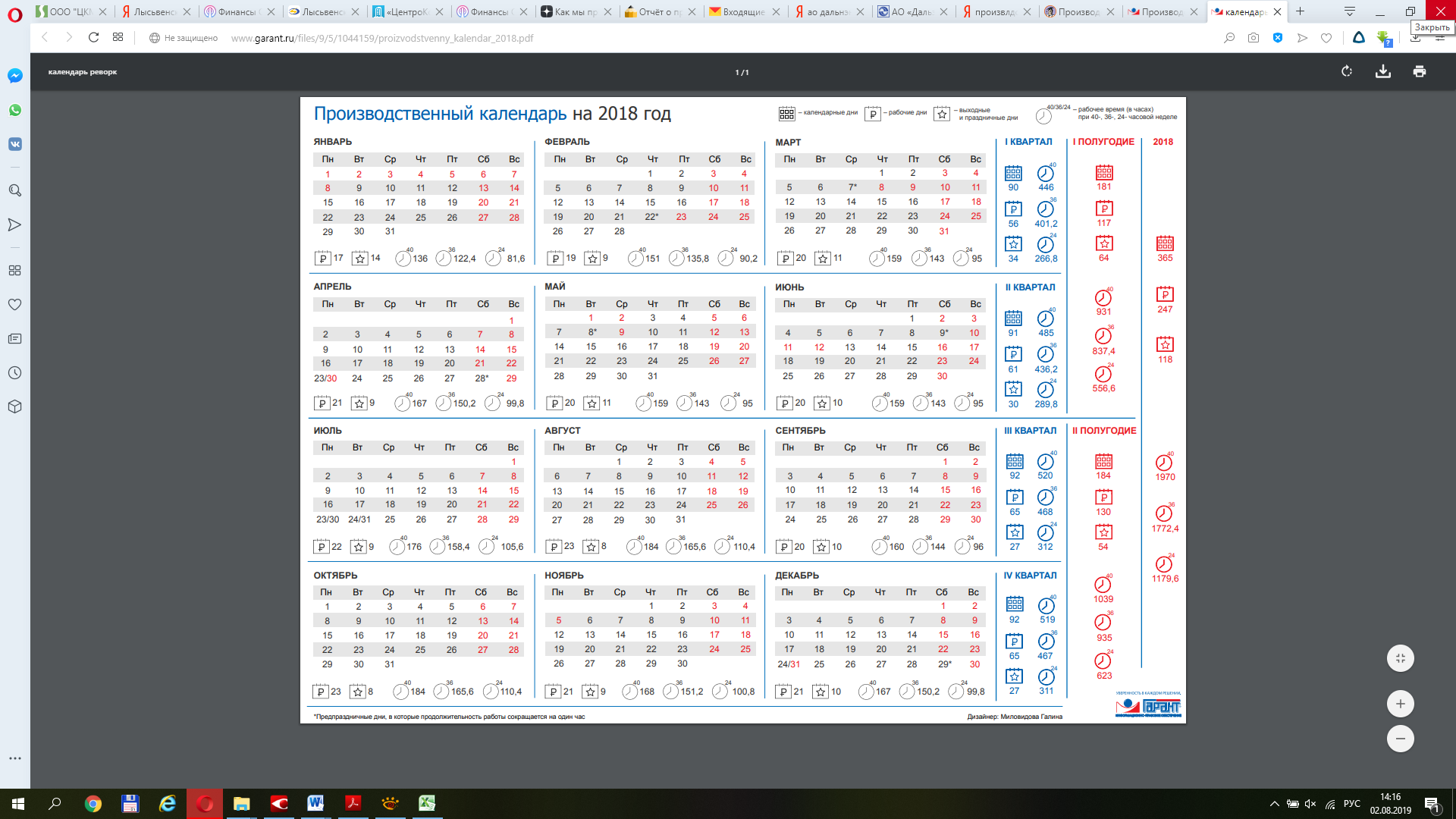


Рисунок 6. - Производственный календарь 2018 г

(Система Гарант: режим доступа: <https://www.garant.ru/calendar/buhpravo/2018/>)

Таблица 10 - Показатели баланса рабочего времени в ООО «ЦКМС»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Кварталы | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Среднесписочная численность рабочих (ЧР) | 12 | 12,7 | 13 | 12 |
| Плановая  средняя продолжительность рабочего дня | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Фактическая средняя продолжительность рабочего дня | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Отработано дней одним рабочим (исходя из общего количества отработанных дней, деленное на среднесписочную численность) | 51 | 55 | 48 | 60 |
| Продолжение таблицы 10 |  |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Фонд рабочего времени  (произведение среднесписочной численности, фактически отработанных дней, фактической средней продолжительности рабочей смены) | 4 896 | 5 588 | 4 992 | 5 760 |
| календарный фонд времени (по производственному календарю) | 90 | 91 | 92 | 92 |
| Номинальный фонд времени (по производственному календарю) | 56 | 61 | 65 | 65 |
| Явочный фонд времени (фактические явки на работу) | 51 | 55 | 48 | 60 |
| Коэффициент использования рабочего периода  (отношении явочного фонда к номинальному) | 91% | 90% | 74% | 92% |
| Коэффициент использования продолжительности рабочего дня: | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Полезный фонд рабочего времени на 1 работника | По плану  448  По факту  408 | По плану  488  По факту  440 | По плану  520  По факту  384 | По плану  520  По факту 480 |
| Целодневные потери | -480 | -609,6 | -1768 | -480 |
| Внутрисменные потери | 0 | 0 | 0 |  |

При изучении показателей, характеризующих баланс рабочего времени установлено, что рабочее время в целом используется удовлетворительно. Об этом свидетельствует коэффициент использования продолжительности рабочего дня равный 1, что говорит об отсутствии внутрисменных потерь. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня, представляющий обобщенную оценку использования рабочего времени в расчете на одного рабочего в результате целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени по всем причинам, варьирует в пределах от 74 до 92%, что является достаточно неплохим показателем, учитывая подрядный род работ организации, показывающий практически полную занятость, как постоянного состава организации, так и наемных работников.

По результатам анализа выделены и целодневные потери рабочего времени, связанные с отсутствием работ на территории заказчика, а также незапланированной временной нетрудоспособностью (всего 3337,6 часов). Большее количество целодневных потерь приходится на летний период (период отпусков), и, как правило, отсутствия плановых работ.

В отношении нормированности рабочего времени – в ООО «ЦКМС» соблюдается 40 часовая рабочая неделя, соответствующая трудовому Кодексу РФ (ч. 2 ст. 91 ТК РФ), с продолжительностью смены в 8 часов. У всех работников нормированный рабочий график. По всем работникам ведется суммированный учет рабочего времени (ст. 101, ст.104 ТК РФ).

## 1.6 Соблюдение санитарно-гигиенических условий, состояние охраны труда в ООО «ЦКМС». Анализ общей, профессиональной заболеваемости, травматизма

### 1.6.1 Проверка соблюдения санитарно-гигиенических условий

### в помещениях ООО «ЦКМС»

Состояние рабочих мест определяет уровень организации труда в компании и формирует обстановку, в которой работники выполняют свои трудовые функции. Правила организации рабочего места регламентируются законодательными актами субъектов РФ, международными и государственными стандартами, трудовыми соглашениями. Рабочие места отличаются друг от друга по большому количеству признаков, и к ним предъявляются разные требования.

Микроклимат в офисных помещениях представляет собой комплекс метеорологических условий, в числе которых: температура, относительная влажность, количество аэроионов, воздухообмен, скорость движения воздуха, содержание в воздухе твёрдых частиц (пыли) и др. В соответствии с требованиями ГОСТ 30494–96 «Здания жилые и общественные. Параметры микроклимата в помещениях» оптимальными для микроклимата жилых и общественных помещений в тёплое время года признаются: температура воздуха 22–25°C, относительная влажность 30–60%, скорость движения воздуха — не более 0,25 м/с; в холодное время года эти показатели составляют соответственно 20–22°C, 30–45% и 0,1–0,15 м/с. При этом разница температур по горизонтали от окон до противоположной стены не должна превышать 2°C, а по вертикали 1°C на каждый метр высоты помещения.

Одним из ключевых факторов формирования комфортного микроклимата в офисных помещениях является влажность. Для создания комфортной и безопасной среды влажность рассматривается в сочетании с температурой окружающего воздуха. При оптимальной температуре высокая влажность воздуха не оказывает особого негативного влияния на организм человека, однако низкая влажность (особенно при высоких температурах) неблагоприятно сказывается на общем самочувствии, состоянии глаз и слизистых, верхних дыхательных путей и кожи.

В отношении офисных работников действуют также следующие санитарные нормы и правила:

1. СанПиН 2.2.0.55596 «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин» (утверждены Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32);

2. СНиП 2.09.0487 «Административные и бытовые здания» (утверждены Постановлением Госстроя СССР от 30.12.1987 № 313);

3. СанПиН 2.2.4.129403 «2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных и общественных помещений» (утверждены Главным государственным санитарным врачом РФ 18.04.2003).

Мною проведено определение параметров микроклимата в офисных помещениях, результаты которого я отразила в таблице 11. Исследования проводила с использованием комбинированного прибора ТКА-ПКМ.

Таблица 11 - Параметры микроклимата офисных помещений ООО «ЦКМС»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кабинет директора | Кабинет главного инженера | Кабинет главного бухгалтера | Кабинет инженеров | Рабочее помещении слесарей | Коридоры |
| Температура | 22,1ºС | 21,6ºС | 23,2ºС | 24,3ºС | 25,0ºС | 20,1ºС |
| Влажность | 57% | 58% | 57% | 57% | 56,6% | 52% |
| Освещение | 512 Лк | 507 Лк | 541 Лк | 526 Лк | 504 Лк | 243 Лк |

В соответствии с ГОСТ 30494–96 в исследуемой организации поддерживаются допустимые параметры микроклимата. Так в помещениях с постоянным пребыванием людей оптимальный температурный режим (от 22 до 25С), допустимый уровень влажности (не превышает 65%).

По параметрам ГОСТ Р 55710-2013 «Освещение рабочих мест внутри зданий. Нормы и методы измерений» освещение кабинетов достаточное, на уровне более 500 люкс, при минимальной норме – 200-300 люкс.

Соблюдение указанных параметров достигается грамотно расположенными осветительными приборами, системами кондиционирования, наличием приточно-вытяжной системы и естественного освещения в дневное время. Также хочу отметить, что всех кабинетах, оснащенных компьютерами, где сотрудники непрерывно находятся более двух часов, имеется естественное освещение (СанПиН 2.2.4.335916), с ориентацией окон на север и северо-восток. Оконные проемы оборудованы регулируемыми жалюзи. (СанПиН 2.2.2/2.4.134003).

### 1.6.2 Состояние охраны труда в ООО «ЦКМС»

Для любого предприятия, в том числе и для микропредприятия, действуют все основные правила и стандарты по организации системы охраны труда. Особенностью охраны труда на микропредприятии заключается в том, что при численности работающих не более 15 человек работу по данному вопросу может вести сам руководитель или назначенное им ответственное лицо, при условии прохождения специального обучения, и в случае делегирования обязанностей – установления доплаты.

В ООО «ЦКМС» вопросами охраны труда занимается главный инженер, который прошел специализированное обучение по данному вопросу, и в его должностные инструкции вписан данный пункт.

В организации ведутся все необходимые мероприятия по соблюдению охраны труда с записью в соответствующие документы:

1. Имеются приказы о назначении ответственного по охране труда, приказ о контроле за состоянием охраны труда, приказ о проведении медицинского осмотра.
2. Положение о системе управления охраной труда (СОУТ), последней редакцией от 09.01.2019 г.
3. Инструктажи по охране труда:

* Вводный инструктаж
* Первичный инструктаж на рабочем месте
* Повторный инструктаж
* Целевой инструктаж
* Внеплановый инструктаж

Есть соответствующие журналы с актуальными записями.

1. Сведения о прохождении медицинских осмотров:

Первичных, при приеме на работу, периодических – в зависимости от профессии (1 раз в 1-2 года). Имеется список контингента, и поименный список для прохождения медицинского осмотра в 2019 году.

1. Документы, накладные, справки, акты выдачи спец.одежды и средств индивидуальной защиты.
2. Локальные инструкции по охране труда.
3. Положение о выполнении опасных работ, регулирующее оформление нарядов — допусков, проведение целевых инструктажей и порядок допуска лиц к этим работам. Журналы по допускам лиц к выполнению опасных работ находятся у контрагентов, т.к. работы выполняются на территории заказчика.
4. Журналы, регистрации травм, проф.заболеваний, листков временной нетрудоспособности.

Касательно последнего пункта, хочу отметить, что случаев травматизма, профессиональных заболеваний с момента создания ООО «ЦКСМ» не было зарегистрировано.

В журнале регистрации временной нетрудоспособности за первое полугодие 2019 года отмечено 4 больничных листка (32 дня временной нетрудоспособности, связанной с обострением хронической патологии).

### 1.6.3 Определение рабочих мест с потенциально-опасными условиями труда

Произведен анализ рабочих мест в ООО «ЦКМС». Выделены следующие рабочие места с профессиональной вредностью:

* Бухгалтер – приложение 1, п. 3.2.2.4 Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов по приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111), - электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени), кратность медицинского осмотра 1 раз в два года. Кроме того, бухгалтеру устанавливаются дополнительные перерывы в течение рабочего дня - 15 минут через два часа после начала работы и через два часа после перерыва на обед для сотрудников.
* Инженер - прил. 1. п.3.5.(производственный шум на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником шума, частота медицинского осмотра 1 раз в год.
* Слесарь механосборочных работ - прил. 2. п.10 «Перечня» - работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции (токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы и др.), частота медицинского осмотра 1 раз в два года.
* Токарь - прил. 1. п.3.5 (производственный шум на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником шума), прил. 2. п.10 (работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции (токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы и др.), частота медицинского осмотра 1 раз в год.

## Выводы первой главы

1. Общество с ограниченной ответственностью "ЦентроКомпрМашСервис" (ООО «ЦКМС») является микропредприятием (одной из разновидностью формы малого предпринимательства с численностью работников до 15 человек).
2. Основным видом деятельности является торговля оптовая прочими машинами и оборудованием (код и наименование основного вида деятельности по системе классификации - 46.69).
3. В организационно-производственной структуре выделяют: административный комплекс (управляющий, директор, и его два заместителя – по производственным вопроса – главный инженер, по финансово-экономическим – главный бухгалтер; региональные менеджеры). В производственной структуре – специалисты – инженеры по ремонту и наладке оборудования, рабочие – подчинённые им слесари, выделено также звено контроля готовой продукции.
4. При анализе производственно-хозяйственной и финансовой деятельности наблюдается положительные тенденции, выражающиеся в планомерном росте показателей выручки (+12,8%; +18% за 2017-2018 гг), валовой прибыли (+7,5, +27,9% 2017-2018 гг.), повышение рентабельности на 16,3% в 2018 г в сравнении с 2017 годом, рост производительности труда на 21,7% и 13,9% в 2017 и 2018 гг. соответственно.
5. Положительные тенденции в хозяйственно-экономической и финансовой сфере в ООО «ЦКМС» связаны с пересмотром состава региональных менеджеров. Так, если в 2017 году активных фирм, сотрудничающих с ООО «ЦКМС» было три, то к 2018 году – более десяти. Повышение технического уровня производства достигнуто путем расширения и модернизации материально-технической базы, механизации, автоматизации и компьютеризации производства.
6. Одним из важнейших критериев оценки финансового положения любого предприятия, в том числе микропредприятия, является анализ ликвидности, который показал, что по всем параметрам микропредприятие ООО «ЦКМС» абсолютно ликвидно.
7. При анализе численности персонала ООО «ЦКМС» выявлена устойчивая среднесписочная численность в пределах 10-12 человек, работающих на постоянной основе. Преобладающий возраст сотрудников – 30-50 лет (более 60%), что говорит о наличии опытных профессиональных работников со средним стажем работ 16,3 лет.
8. В исследуемой организации ООО «ЦКМС» преобладают работники с высшим и средним профессиональным образованием. Удельный вес работников с неоконченным высшим образованием составляет 16,7% по данным 2018 года.
9. Основная причина текучести кадров заключается в том, что для выполнения больших заказов, организация на контрактной основе нанимает квалифицированный персонал, который по факту выполнения работ увольняется по собственному желанию. Коэффициент постоянства в данной организации равен 1, является показателем стабильности организации по сотрудникам с большим опытом подобных работ.
10. При изучении показателей, характеризующих баланс рабочего времени установлено, что рабочее время в целом используется удовлетворительно. Об этом свидетельствует коэффициент использования продолжительности рабочего дня равный 1, что говорит об отсутствии внутрисменных потерь. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня, представляющий обобщенную оценку использования рабочего времени в расчете на одного рабочего в результате целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени по всем причинам варьирует в пределах от 74 до 92%, что является достаточно неплохим показателем, учитывая подрядный род работ организации, показывающий практически полную занятость, как постоянного состава организации, так и наемных работников.
11. По результатам анализа выделены и целодневные потери рабочего времени, связанные с отсутствием работ на территории заказчика, а также незапланированной временной нетрудоспособностью (всего 3337,6 часов). Большее количество целодневных потерь приходится на летний период (период отпусков), и, как правило, отсутствия плановых работ.
12. Нормированность рабочего времени в ООО «ЦКМС» соблюдена.
13. В ООО «ЦКМС» соблюдаются санитарно-гигиенические условия: параметры микроклимата, рабочие места соответствуют всей нормативной документации.
14. В ООО «ЦКМС» вопросами охраны труда занимается главный инженер, который прошел специализированное обучение по данному вопросу, и в его должностные инструкции вписан данный пункт. В организации проводятся все необходимые мероприятия по соблюдению охраны труда, и имеются соответствующие документы, журналы.
15. Среди рабочих мест с профессиональной вредностью выделены следующие рабочие места: бухгалтера, инженера, слесари, токари.

# II Социологическое исследование на тему «анализ межличностных отношений в малых группах»

## 2.1 Введение - определение проблемной ситуации

«Собраться вместе есть начало.

Держаться вместе есть прогресс.

Работать вместе есть успех».

Генри Форд

Межличностные отношения оказывают влияние в процессе становления личности на всех этапах ее социализации и профессиональной деятельности. Особенности межличностных отношений в организации, внутри трудовых коллективов определяют результаты работы всей группы в целом.

Первый этап межличностных отношений происходит в момент начала становления и самого коллектива, когда в него приходят пока еще совсем незнакомые люди. Постепенно между ними начинают устанавливаться связи, основанные в первую очередь на осуществлении совместной деятельности и общении при выполнении профессиональных задач и требований, которые предъявляются руководством к конкретному коллективу. В дальнейшем происходит уже закрепление отношений на уровне совместных потребностей и ценностей.

Каждый из членов коллектива оказывает влияние на специфику межличностных отношений в коллективе в целом. Постепенно в процессе совместной деятельности распределяются роли, появляются лидеры, вырабатывается определенная система совместных норм, правил и ценностей, разделяемых большинством его членов, а также в идеале формируется устойчивый психологического климат и морально-нравственная атмосфера, которые в конечном итоге выполняя роль катализатора в механизме их делового взаимодействия, приводят к успеху в работе в целом. Напротив, негативные межличностные отношения чаще мешают делу, отрицательно влияя на этот процесс. Поэтому в любом коллективе, для успешного развития общей деятельности, необходимо проводить оценку межличностных отношений.

Все вышесказанное определило цели проводимого социологического исследования: проанализировать характер межличностных отношений в малой группе среди работников ООО «ЦКМС».

Для выполнения поставленной цели, определены задачи:

1. Выполнить субъективный предварительный системный анализ объекта исследования.

2. Выбрать наиболее приемлемый способ исследования состояния взаимоотношений в коллективе ООО «ЦКМС».

3. Провести социологический опрос по изучаемой проблеме.

4. Сформировать выводы и дать практические рекомендации.

Предметом исследования явились разного уровня межличностные взаимоотношения в коллективе ООО «ЦКМС».

Методы исследования: социологический опрос/анкетирование, статистическая обработка результатов (с помощью программы Excel пакета Microsoft).

## 2.2 Предварительный системный анализ объекта исследования

Организация ООО «ЦКМС» - микропредприятие с постоянным составом не более 12-ти человек (директор, бухгалтер, менеджеры, специалисты, рабочие), которые работают друг с другом довольно длительный срок. Можно говорить о достаточной совместимости коллег, так как сотрудники давно знакомы друг с другом, успели привыкнуть и приспособиться к условиям работы.

В компании существует формальный лидер - директор предприятия, которого характеризуют подчиненные, как грамотного, решительного руководителя, обладающего высокой работоспособностью, способного доводить все начатые проекты до логичного завершения, что дает сотрудникам яркий пример для подражания, а компании залог успешности и эффективной работы.

Состав группы в организации невелик, что не могло не отразиться на межличностных отношениях - члены коллектива имеют больше возможностей для общения, в отличие от больших групп, и, кроме того при выполнении различных задач малые группы наиболее продуктивны. К тому же перед нами организация практически полностью состоящая из лиц мужского пола, что априори позволяет отнести коллектив к более эмоционально-устойчивой группе, в которой наблюдаются лаконичные и сдержанные отношения, преобладающая ориентация – на заработок, восприятие действительности в более «крупном плане» и присутствует «синдром могущественности» – я (мы) все могу (можем) сделать, стоит только захотеть.

Мужской коллектив ООО «ЦКМС» в целом планирует свою жизнь и все сегодняшние действия направляет на достижение в отдаленном будущем значимых для себя целей. Мужчина-директор в любом сотруднике видит, прежде всего, исполнителя должностных функций. Индивидуальный подход к каждому работнику отсутствует, так как требует затраты, как по времени, так и по силам руководителя. Поэтому директор относится к своим подчиненным, как к трудовым ресурсам. Как в любом мужском коллективе близких дружественных отношений на рабочем месте, на первый взгляд я не проследила. За пределами рабочего времени общаются единицы.

Хочу отметить, что коллектив ООО «ЦКМС» достаточно дисциплинированный, четко ориентирован на приказы и распоряжения соответствующего уровню руководящих звеньев. В целом в коллективе отсутствуют ярко-выраженные конфликтные ситуации.

Таким образом, при субъективном анализе выявлены ряд отрицательных моментов в межличностных отношениях: со стороны управляющего звена – отсутствие индивидуального подхода к каждому работнику; со стороны подчиненных – отсутствие общего командного духа, дружеских отношений.

## 2.3 Принципиальный план исследования межличностных взаимоотношений в коллективе ООО «ЦКМС»

В интересах объективного выявления степени влияния межличностных отношений в трудовом коллективе ООО «ЦКМС» было осуществлено исследование с использованием наиболее приемлемого способа - была применена методика анкетирования на основе опросника межличностных отношении (ОМО), который является русскоязычной адаптацией FIRO-B, опросника В. Шультца, представлен в таблице А.1 приложения А. Опросник сконструирован так, что позволяет:

а) предвосхитить поведение индивида в межличностных ситуациях;

б) предсказать социальные интеракции (взаимодействия) — встречно направленные действия коллег, ориентированные на то, что партнер соотносит свои действия не только с настоящими, но и с прошлыми и будущими действиями партнера.

С точки зрения последнего, опросник отчасти является исключительным среди личностных тестов: он позволяет произвести измерение не только личностных характеристик, но и благодаря комбинации индивидуальных индексов позволяет оценить отношения между двумя и более индивидами.

Опросник предназначен для оценивания уровня взаимоотношений в трех областях межличностных потребностей:

* включения (I),
* контроля (С),
* аффекта (А).

Внутри каждой области принимаются во внимание направления:

* выраженное поведение индивида (е), т. е. тестируемый оценивает в рамках оценочной шкалы интенсивность личностного поведения в данной области;
* поведение, требуемое индивидом от остальных (w), т. е. тестируемый выражает в рамках оценочной шкалы интенсивность поведения остальных по отношению к себе, которая является оптимальной для него.

Таким образом, опросник состоит из 6 шкал, представленных в таблица 12, и включает 54 вопроса. Обследование занимает 15 - 20 минут. Способ работы с опросником излагается в инструкции для испытуемого. Ответы заносятся им в специальный регистрационный бланк, а затем обрабатываются с помощью специального «ключа». Любое совпадение с «ключом» дает 1 балл.

Таблица 12 - Названия и символы шкал ОМО (шесть основных шкал опросника)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ШКАЛА | Выраженное поведение | Требуемое поведение |
| Включение | Iе — стремлюсь принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь при­надлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей. | Iw — стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать учас­тие в их деятельности и стремились быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий. |
| Контроль | Се – пытаюсь контролировать и влиять на остальных; беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться. | Cw – стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать. |
| Аффект | Ае – стремлюсь быть в близких, доверительных отношениях с ос­тальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства. | Аw–стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими чувствами. |

Оценки по этим шкалам – числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций (e+w) и противоречивости межличностного поведения (e-w) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большего количества членов (Приложение А, таблица А.2).

## 2.4. Результаты проведенного социологического анкетирования

Результаты проведенного анкетирования, представлены в таблице 13 и на рисунке 7. В данной таблице скомпилированы средние значения всех опрощённых (12 человек) по всем 6 шкалам.

Таблица 13 - Результаты опроса межличностных отношений по шкале ОМО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ШКАЛА** | **Выраженное поведение** | **Требуемое поведение** |
| **Включение** | Iе  **2,8 балла** | Iw  **2,6 балла** |
| **Контроль** | Се  **4,8 балла** | Cw  **2,7 балла** |
| **Аффект** | Ае  **3,4 балла** | Аw  **3,1 балла** |

Рисунок 7 - Результаты опроса межличностных отношений по шкале ОМО

Так, по шкале включение, подразумевающее такие понятия, как взаимоотношения между людьми, внимание, признание, известность, одобрение, индивидуальность и интерес, большинство опрошенных показали средний результат (выраженное поведение 2,8 балла, требуемое поведение 2,6 балла), что говорит о том, что в коллективе большее количество сотрудников не заинтересованы в принадлежности к той или иной социальной группе. У сотрудников нет индивидуальных стремлений быть замеченными, обратить на себя внимание. Потребность быть включенным трактуется как желание нравиться, привлекать внимание, интерес.

Однако стоит заметить, что в обществе считается, что человек считает себя понятым, когда им кто-либо интересуется, видит присущие лишь ему особенности. Однако это не значит, что его должны почитать и любить.

Проблемой, возникающей часто в начале межличностных отношений, является решение, быть ли вовлеченным в данное отношение или нет. Обычно при первоначальном установлении взаимоотношений люди пытаются представиться друг другу, часто стараясь найти в себе ту черту, которая могла бы заинтересовать других. Часто человек первоначально молчалив, т.к. он не уверен в том, что интересен другим людям; это все касается проблемы включения.

Данная шкала отражает потребность индивидуума создавать и поддерживать удовлетворительные отношения с другими людьми, на основе которых возникает взаимодействие и сотрудничество в коллективе в целом.

Удовлетворительные отношения означают для индивида психологически приемлемые взаимодействия с людьми, которые протекают в двух направлениях:

1) от индивида к другим людям – диапазон от «устанавливает контакты со всеми людьми» вплоть до «не устанавливает контакты ни с кем»;

2) от других людей к индивиду – диапазон от «всегда с ним устанавливают контакты» вплоть до «никогда с ним не устанавливают контакты».

Потребность контроля. Эта потребность определяется как потребность создавать и сохранять удовлетворительные отношения с людьми, опираясь на контроль и силу. Удовлетворительные отношения включают психологически приемлемые отношения с людьми в двух направлениях:

1) от индивида к остальным людям в диапазоне от «всегда контролирует поведение остальных людей» вплоть до «никогда не контролирует поведение других»;

2) от других людей к индивиду – в диапазоне от «всегда контролируют» до «никогда не контролируют».

На эмоциональном уровне эта потребность определяется как стремление создавать и сохранять чувство взаимного уважения, опираясь на компетенцию и ответственность. Это чувство включает: 1) достаточное уважение по отношению к другим; 2) получение достаточного уважения со стороны других людей.

При оценке результатов опроса по шкале контроль – выраженное повеление результат 4,8 – что говорит о том, что около половины всех работников стремятся контролировать работу остальных, этого прогностически стоит ожидать, так как н в организации из 12 человек – минимум 6 человек представляют собой руководящее звено 1-го и 2-го уровней. При этом шкала требуемого поведения – 2,7 балла, что говорит, что практически никому не нравится, когда им руководят, и говорят, что нужно делать, так как на уровне самопонимания данная потребность проявляется в необходимости чувствовать себя компетентной и ответственной личностью. Что, с одной стороны, достаточно неплохо, так как все члены коллектива по результатам опроса должны обладать повышенной ответственностью за выполняемую работу, а, с другой стороны, видимо, не всегда прислушиваются к замечаниям руководящего состава.

Межличностная потребность в аффекте – по шкале выраженное составило 3,4 балла, по шкале требуемое - 3,1 балла.

Удовлетворительные взаимоотношения всегда включают психологически приемлемые отношения личности с другими людьми в двух направлениях:

1) от индивида к остальным людям – в диапазоне от «завязывают близкие личные отношения с каждым» до «не завязывает близких личных отношений ни с кем»;

2) от других людей к индивиду – в диапазоне от «всегда завязывают близкие личные отношения с индивидом» до «никогда не заключают близких личных отношений с индивидом».

Полученные результаты говорят об отсутствии стремления членов коллектива к созданию доверительных и дружеских отношений. Это объяснимо, с одной стороны, разъездным характером работ в данной организации, с другой стороны – отсутствием единого корпоративного духа.

Поведение, соответствующее потребности в эмоциональных связях в группах, свидетельствует об установлении дружеских отношений и дифференциации между членами группы. Если такая потребность отсутствует, то индивид, как правило, избегает близкой связи.

В заключение хочу отметить, что для нормального функционирования коллектива необходимо, чтобы существовало равновесие в трех областях межличностных потребностей между окружающими людьми.

## 2.5. Выводы. Практические рекомендации

Полученные результаты, в целом, подтверждают то, что стратегия поведения индивидов влияет на общий климат трудового коллектива.

По результатам оценки уровня межличностных взаимоотношений в ООО «ЦКМС» сделаны следующие выводы:

1. В организации более 50% работающих - социально дефициентный типы – люди, у которых уровень включения невысок, иными словами малообщительные, замкнутые, избегающие постоянного контакта друг с другом, сохраняющие дистанцию между собой и окружающими. Данный социотип отличается такими параметрами, как невысокая личная мотивированность, низкий энтузиазм, отсутствие упорства в достижении целей и т.п. Данная ситуация также связана с тем, что сотрудники работают в организации давно, но каждый на своем объекте, и достаточно редко контактируют с другими.

2. В ООО «ЦКМС» наблюдается преобладание демократического типа личности (по шкале контроля), для которой власть и контроль не являются проблемой. Он чувствует себя в равной мере уверенно, отдавая или не отдавая приказы, принимая или не принимая их - в зависимости от конкретной ситуации. Бессознательно он ощущает себя способным человеком с чувством ответственности, которого уважают окружающие, доверяют ему, и, следовательно, не испытывает потребности постоянно доказывать свою компетентность или увиливать от принятия решений.

3. По шкале аффекта – мужской коллектив ООО «ЦКМС» - чувственно дефицитный тип. Практически все работники стараются поддерживать контакты на поверхностном, дистанционном уровне, и их устраивают, когда остальные поддерживают с ним такие же отношения. Подсознательно же люди такого типа просто боятся такого рода отношений, мотивируя, что их никто не должен любить. И опять же таки, данная картина связана с постоянными командировками работников ООО «ЦКМС».

Таким образом, в целом коллектив ООО «ЦКМС» можно представить как группу, устойчивую по уровню развития контроля, ответственности, принятия решений, но с другой стороны отсутствуют внутриколлективные взаимоотношения и присутствует стремление к обособленности сотрудников. Стоит отметить, что дальнейшее отсутствие взаимоотношений приводит к постепенному обособлению отдельных членов организации, сокращению числа контактов между ними, свертыванию коммуникативных связей до формально-необходимых и нарушению обратной связи между участниками деятельности, что в конечном итоге отразится и на профессиональной работе.

Поэтому необходимо предпринимать шаги к установлению личных взаимоотношений между людьми в организации. И такое начинание должен в первую очередь продемонстрировать руководитель (директор), изменив свое отношение к работнику, как к индивидуальности, а не как к трудовому ресурсу.

Далее для устойчивого развития межличностных взаимоотношений в исследуемой организации можно дать ряд дополнительных рекомендаций:

* для руководящего звена
  + учёт интересов всех лиц, которых затрагивает управленческое решение;
  + организация трудового взаимодействия по типу «сотрудничество»;
  + поощрение инициативы, обеспечение перспектив роста.
* для всего коллектива в целом - снятие социально-психологической напряжённости и установление доверительных отношений в неформальной обстановке - путём проведения совместного отдыха, в том числе с участием членов семей.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

«Учитесь так, словно вы постоянно ощущаете нехватку своих знаний, и так, словно вы постоянно боитесь растерять свои знания».

Конфуций

В результате пройденной практики были закреплены теоретические знания, полученные в процессе обучения в университете, освоены современные формы и методы организации анализа и проведение проверки предприятия. Так, проработана методика анализа деятельности организаций (хозяйственно-экономической, финансовой, управленческой и др.) на примере микропредприятия ООО «ЦКМС». Осуществлено социологическое исследование по важной проблеме для данной организации – оценка межличностных отношений в малой группе. Результатом практики была разработка рекомендаций по дальнейшему улучшению, как производственной, так и социальной сторон трудовых отношений.

Также следует отметить, что во время работы на производстве имела возможность в очередной раз применить навыки субординации, научиться работе в коллективе, получить основы профессионального общения. Применить все теоретические знания на конкретном рабочем месте.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации. URL: https://base.garant.ru/

10103000 (дата обращения: 09.07.2019).

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. URL: http://www.con-

sultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_5142 (дата обращения: 09.07.2019).

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: https://base.garant.ru/12125268/ (дата обращения: 09.07.2019).
2. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 55710-2013 "Освещение рабочих мест внутри зданий. Нормы и методы измерений" (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 ноября 2013 г. N 1364-ст). URL: https://base.garant.ru/70795346/ (дата обращения: 09.07.2019).
3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2016 г. N 81 "Об утверждении СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах". URL: https://base.garant.ru/71462000/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/ (дата обращения: 09.07.2019).
4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. N 118 "О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03" (с изменениями и дополнениями). URL: https://base.garant.ru/4179328/ (дата обращения: 09.07.2019).
5. Производственный календарь 2018 г. Система Гарант. URL: https://www.garant.ru/calendar/buhpravo/2018/ (дата обращения: 09.07.2019).
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". URL: https://base.garant.ru/77664243/f7ee959fd36b5699076b35abf4f52c5c/ (дата обращения: 09.07.2019).
7. Бойчук, Н. И. Организация и нормирование труда. Учебно-методический комплекс / Н.И. Бойчук. - М.: Проспект, 2015. - 216 c.
8. Бухалков, М. И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - 4-e изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 411 с.
9. Денисова, Ю.В. Социальная психология. / Ю.В. Денисова, Е.Т. Имашева. - М.: Омега-Л, 2018. - 64 c.
10. Кокин, А.С. Финансовый менеджмент: Учебное пособие / А.С. Кокин, В.Н. Ясенев. - М.: ЮНИТИ, 2016. - 511 c.
11. Коротков, Э. М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. – Москва: Юрайт, 2016. – 640 с.
12. Левчаев, П.А. Финансовые ресурсы предприятия: теория и методология системного подхода / П.. А. Левчаев. - Саранск, 2013. – 104 с.
13. Мазин, А.Л. Экономика труда: Учебное пособие / А.Л. Мазин. - М.: Юнити, 2016. - 623 c.
14. Мокий, М.С. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / М.С. Мокий. - М.: Юрайт, 2015. URL: https://urss.ru/PDF/add\_ru/193295-1.pdf (дата обращения: 09.07.2019).
15. Похилько, Т.А. Проблемы учета и контроля в коммерческих организациях / Т.А. Похилько // Евразийское Научное Объединение. 2017. Т. 2. № 2 (24). С. 118-120.
16. Сидоренков, А. В. Психология малой группы. Методология и теория: учебник и практикум для бакалавриата, специалитета и магистратуры / А. В. Сидоренков. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 185 с.

# ПРИЛОЖЕНИЕ

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1 - Опросник межличностных отношении (ОМО)

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Пол\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Дополнительные данные | |
| **ВОПРОСЫ АНКЕТЫ** | |
| **ПЕРВЫЙ РАЗДЕЛ** | |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего вам подходит. Номер ответа напишите слева от каждой строчки. Пожалуйста, будьте как можно более внимательны. | | | | | | | (1)  Обычно | (2)  Часто | (3)  Иногда | (4)  По случаю | (5)  Редко | (6)  Никогда | | |
| *1. Стремлюсь быть вместе со всеми.* |  |
| *2. Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.* |  |
| *3. Становлюсь членом различных групп.* |  |
| *4. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами групп.* |  |
| *5. Когда представляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.* |  |
| *6. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.* |  |
| *7. Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.* |  |
| *8. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.* |  |
| *9. Стремлюсь задействовать других в своих планах.* |  |
| *10. Позволяю другим судить о том, что я делаю.* |  |
| *11. Стараюсь быть среди людей.* |  |
| *12. Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.* |  |
| *13. Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.* |  |
| *14. Легко подчиняюсь другим.* |  |
| *15. Стараюсь избегать одиночества.* |  |
| *16. Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях* |  |
| **ВТОРОЙ РАЗДЕЛ** | |
| |  |  | | --- | --- | | Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас или на которых ваше поведение может распространяться. | | | (1) Большинству людей | (4) Нескольким людям | | (2) Многим | (5) Одному двум людям | | (3) Некоторым людям | (6) Никому | | |
| *17. Стремлюсь относится к другим приятельски.* |  |
| *18. Предоставляю другим решать, что необходимо будет сделать.* |  |
| *19. Мое личное отношение к окружающим холодное и безразличное.* |  |
| *20. Предоставляю другим, чтобы руководили ходом событий.* |  |
| *21. Стремлюсь иметь близкие отношения с другими.* |  |
| *22. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою дея­тельность.* |  |
| *23. Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.* |  |
| *24. Позволяю другим судить о том, что я делаю.* |  |
| *25. С другими веду себя холодно и безразлично.* |  |
| *26. Легко подчиняюсь другим.* |  |
| *27. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.* |  |
| **ТРЕТИЙ РАЗДЕЛ** | |
| |  |  | | --- | --- | | Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас или на которых ваше поведение может распространяться. | | | (1) Большинству людей | (4) Нескольким людям | | (2) Многим | (5) Одному двум людям | | (3) Некоторым людям | (6) Никому | | |
| *28. Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.* |  |
| *29. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосред­ственно и сердечно.* |  |
| *30. Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других.* |  |
| *31. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.* |  |
| *32. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.* |  |
| *33. В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.* |  |
| *34. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.* |  |
| *35. Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.* |  |
| *36. Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.* |  |
| *37. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).* |  |
| *38- Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски.* |  |
| *39. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.* |  |
| *40. Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.* |  |
| **ЧЕТВЕРТЫЙ РАЗДЕЛ** | |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего вам подходит. Номер ответа напишите слева от каждой строчки. Пожалуйста, будьте как можно более внимательны. | | | | | | | (1)  Обычно | (2)  Часто | (3)  Иногда | (4)  Случайно | (5)  Редко | (6)  Никогда | | |
| *41. В обществе стараюсь играть главенствующую роль.* |  |
| *42. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-ни­будь.* |  |
| *43. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.* |  |
| *44. Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.* |  |
| *45. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.* |  |
| *46. Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.* |  |
| *47. Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.* |  |
| *48. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.* |  |
| *49. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосред­ственно и сердечно.* |  |
| *50. В обществе стараюсь руководить ходом событий.* |  |
| *51. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.* |  |
| *52. Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.* |  |
| *53. Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.* |  |
| *54. В обществе руковожу ходом событий.* |  |

Таблица А.2 - Ключи для обработки шкал опросника межличностных отношений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Iw** | **Cw** | **Aw** |
| 1. 1,2,3,4 | 2. 1,2,3,4,5 | 4. 1, 2 |
| 3. 1, 2, 3, 4, 5 | 6.1,2,3 | 8. 1, 2 |
| 5. 1, 2, 3, 4, 5 | 10. 1, 2, 3, | 12. 1 |
| 7. 1,2,3 | 14. 1,2,3 | 17. 1,2,3 |
| 9.1,2,3 | 18.1,2,3,4 | 19. 3,4,5,6 |
| 11. 1, 2 | 20. 1, 2, 3, 4 | 21. 1 |
| 13.1 | 22. 1, 2, 3, 4 | 23. 1 |
| 15. 1 | 24. 2 | 25. 3, 4, 5, 6 |
| 16.1 | 26. 2 | 27. 1 |
| **Iw** | **Cw** | **Aw** |
| 28. 2 | 30. 2,3,4 | 29. 1 |
| 31. 2 | 33. 2,3,4,5 | 32. 1,2 |
| 34. 2 | 36. 2,3 | 35. 5,6 |
| 37.1 | 41. 2,3,4,5 | 38. 1,2,3 |
| 39.1 | 44. 2,3,4 | 40. 5, 6 |
| 42. 2,3 | 47. 2345 | 43. 1 |
| 45. 2,3 | 50. 2 | 46. 4, 5, 6 |
| 48. 2,3,4 | 53. 1, 2, 3, 4 | 49. 1 |
| 51. 1,2,3 | 54. 1, 2, 3 | 52. 5,6. |

Слева приводятся пункты шкал, справа – номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом – он оценивается в один балл, при несовпадении – 0 баллов.

Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем большее применение имеет следующее общее описание поведения:

а) *включением*

Ie – низкое – означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь склонность их избегать;

Ie – высокое – предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;

Iw – низкое – предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с малым количеством людей;

Iw – высокое – предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним;

б) *контроль.*

Се – низкое – означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;

Се – высокое – означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;

Cw – низкое – предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;

Cw – высокое – отражает потребность в зависимости и колебания при принятии решений;

в) *аффект.*

Ае – низкое – означает, что индивид очень осторожен при установлении близких интимных отношений;

Ае – высокое – предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;

Aw – низкое – означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает более глубокие эмоциональные отношения;

Aw – высокое – типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От величины баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний: 0-1 и 8-9 экстремально низкие и экстремально высокие баллы, и поведение будет иметь компульсивный характер. 2-3 и 6-7 – низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении. 4-5 – пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого сырого счета. Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.