

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра экономики и управления

**ОТЧЕТ
О ПРОХОЖДЕНИИ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ
студента**

Ильиной Анны Эдуардовны

фамилия, имя, отчество

Тип практики: практика по получению профессиональных умений и
опыта профессиональной деятельности

направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль): управление проектом

Место прохождения практики ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

наименование предприятия

Руководители практики от СГТИ:
Старший преподаватель
кафедры экономики и управления
Зырянова О. В.

должность, ФИО

Руководитель практики
от профильной организации:
Директор
Пашкульская Н. В.

должность, ФИО

Обнинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ТРАНС-ИГРИШ».....	5
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ООО «ТРАНС-ИГРИШ».....	14
ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ООО «ТРАНС-ИГРИШ»	
ГЛАВА 4. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ООО «ТРАНС-ИГРИШ	
4.1. Анализ состава и структуры бухгалтерского баланса за 2019-2022 гг.	
4.2 Анализ динамики показателей прибыли и рентабельности за 2019-2022 гг.	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	23
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	26
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	28

ВВЕДЕНИЕ

Объектом прохождения практики является Общество с ограниченной ответственностью «ТРАНС-ИГРИШ». Основной вид деятельности – регулярные перевозки пассажиров прочим сухопутным транспортом в городском и пригородном сообщении.

ООО «ТРАНС-ИГРИШ» зарегистрирована 19 марта 2002 года и уже существует 21 год на рынке.

Организация создана с целью осуществления пассажирских транспортных перевозок.

Место нахождения ООО «ТРАНС-ИГРИШ»: 297000, Крым Республика, Красногвардейский район, Видное поселок, Транспортная улица, дом 23.

Цель учебной практики (практики по получению первичных профессиональных умений и навыков) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль: «Управление проектом»: формирование первичных умений и навыков профессиональной деятельности на основе закрепления ранее полученных теоретических знаний.

Задачи учебной практики (практики по получению первичных профессиональных умений и навыков):

- закрепление и расширение теоретических знаний, умений и навыков, полученных студентами в процессе обучения;
- осознание мотивов и ценностей в избранной профессии;
- ознакомление и усвоение методологии и технологии решения профессиональных задач (проблем);
- формирование и развитие у студентов профессионально значимых информационно-аналитических компетенций по реферированию профессиональных источников информации;
- формирование навыков научно-исследовательской работы в области экономики;
- выработка навыков проведения анализа отдельных сторон

деятельности организации и формирования на этой основе обоснованных выводов;

– приобретение умений получения информации (технико-экономической, организационно-управленческой, организационно-правовой, социально- психологической), необходимой для выполнения заданий для самостоятельной работы и курсовых работ;

– воспитание исполнительской дисциплины и умения самостоятельно решать конкретные задачи;

Информационным периодом для написания отчета по практике является 2020-2022г.г.

Информационной базой исследования являются: данные бухгалтерской и статистической отчетности анализируемой организации; федеральные законы, Указы, Приказы, Постановления, Налоговый кодекс, Трудовой кодекс РФ, литературные источники по финансам и проведению экономического анализа и др.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Общество с ограниченной ответственностью «ТРАНС-ИГРИШ» осуществляет регулярные перевозки пассажиров прочим сухопутным транспортом в городском и пригородном сообщении.

Место нахождения ООО «ТРАНС-ИГРИШ»: 297000, Крым Республика, Красногвардейский район, Видное поселок, Транспортная улица, дом 23.

Предприятие в своей деятельности руководствуется Гражданским Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 14.01.1998г, собственным Уставом, внутренними актами Предприятия и другими действующими законодательными актами.

Для реализации целей Предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

1. Регулярные перевозки пассажиров прочим сухопутным транспортом в городском и пригородном сообщении;
2. Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта;
3. Аренда и лизинг прочего оборудования;
4. Технический осмотр автотранспортных средств;
5. Деятельность в области медицины прочая.

Деятельность Предприятия не ограничивается видами деятельности, оговоренными в Уставе. Предприятие осуществляет любые иные виды деятельности, не запрещенные действующим законодательством. Сделки, выходящие за пределы уставной деятельности, но не противоречащие действующему законодательству, признаются действительными.

ООО «ТРАНС-ИГРИШ» зарегистрирована 19 марта 2002 года и ее жизненный цикл насчитывает 21 год и на протяжении всего это времени были и взлеты, и падения. С 2002 года по 2006 год происходила стадия становления организации и формирование ее жизненного цикла. В эти годы организация активно набирала персонал и запускала первые транспортные линии.

Постепенно расширяла свою площадь и увеличивала количество персонала и оборудования.

С 2006 года начинается стадия развития. ООО «ТРАНС-ИГРИШ» начинает принимать участие в тендерах не только на внутренние маршруты, но и на междугородние. Выигрывая у конкурентов, ООО «ТРАНС-ИГРИШ» успешно закрепили свои позиции в данной нише.

На данный момент организация находится в стадии зрелости и сохраняет устойчивое положение на внутреннем рынке и во внешней среде.

Учредительными документами ООО «ТРАНС-ИГРИШ» являются его устав и учредительный договор. Учредителями организации являются Паштецкая Галина Васильевна и Волков Михаил Сергеевич. Руководящую должность занимает генеральный директор Пашкульская Наталья Викторовна.

В настоящее время численность сотрудников в организации составляет 50 человек. Под непосредственным руководством Пашкульской Н. В. находятся бухгалтерия, диспетчеры, механики, водители, доктора. Все это мы можем увидеть на рисунке 1.



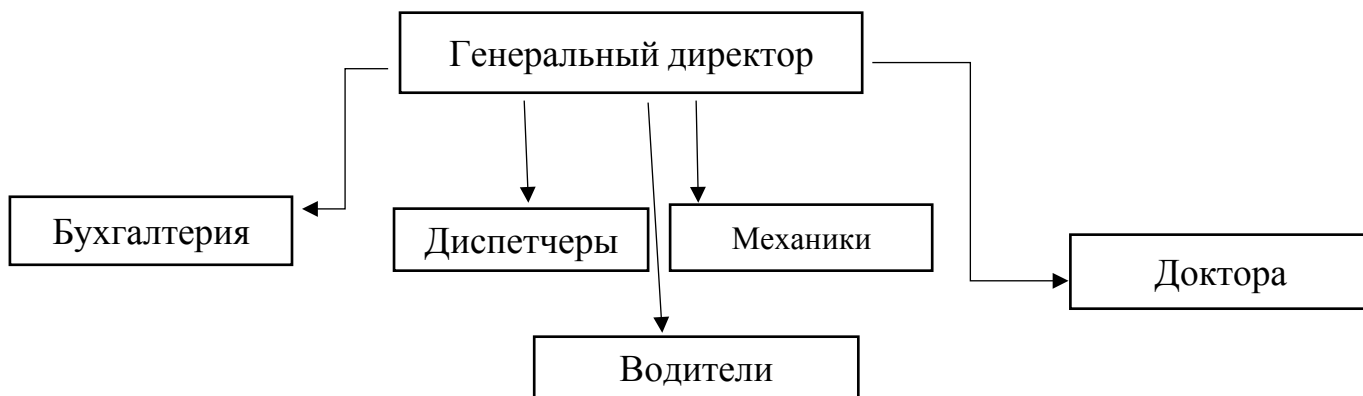


Рис. 1 Организационная структура ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Учредители создают новую компанию и выбирают направление ее деятельности, распоряжаются имуществом общества, открывают в банке счета и получают прибыль от деятельности предприятия.

Генеральный директор ведет подбор кадров, осуществляет заключение трудовых договоров, утверждает штатное расписание, издает указы и приказы коллективу, занимается организацией бухгалтерского учета и утверждает годовые отчеты, контролирует выполнение основных задач и поставленных целей, для стабильной работы и развития предприятия.

Бухгалтерия занимается бухгалтерским и статистическим учетом и отчетностью, ведет затратные сметы и учет готовой продукции, несет ответственность за формирование актуальной и достоверной информации о всех процессах и финансовых результатах деятельности организации, занимается расчетами с покупателями и контрагентами.

Диспетчеры играют роль связывающего звена в организации. Они распределяют транспортные средства и решают вопросы с движением автобусов. Их основная деятельность заключается в правильной организации транспортных потоков.

Механики осуществляют контроль своевременного выпуска транспортного средства на линию, также контролируют состояние автотранспорта и оборудования в нем и планируют ремонт автотранспорта.

Основная обязанность водителей в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» совершать безопасную перевозку пассажиров и обеспечивать регулярность движения.

Доктора в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» контролируют состояние здоровья водителей, проводят предрейсовые медицинские осмотры и решают допускать ли водителя к работе.

Таким образом, основными задачами, стоящими перед руководителем организации, являются:

- учет контроль;
- планирование деятельности предприятия на основании анализа основных показателей его деятельности и внешних условий;
- принятие управленческих решений;
- организация производственной деятельности предприятия.

1.1 Этика деловых отношений ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Практически в любой организации приняты правила и нормы этики и все они выполняют роль, регулирующую отношения, благодаря которой организация будет вести успешную деятельность и процветать, либо наоборот – вовсе распадется. Регуляцией отношений в организации всегда занимается руководящий состав, чтобы избежать стихийного процесса.

Если объяснять простым языком, то корпоративная этика складывается из свода гласных и негласных правил, который все сотрудники компании должны соблюдать. Все эти правила отражают культурные принципы и моральные ценности и направлены на то, чтобы поддерживать здоровый социально-психологический климат в коллективе.

В организации ООО «ТРАНС – ИГРИШ» существует корпоративный кодекс этики, который направлен на достижение добропорядочных и гармоничных отношений между коллегами. Благодаря ему в коллективе

установления положительная атмосфера и рабочие функции выполняются качественно и своевременно.

Кроме всего этого кодекс связывает всех сотрудников и является помощником разрешении конфликтов. Сплоченность в коллективе – это главная цель корпоративной этики.

В ООО «ТРАНС-ИГРИШ» применяются три вида делового общения:

- горизонтальное — между коллегами, членами одной команды;
- вертикальное сверху вниз — между руководителем и подчиненным;
- вертикальное снизу-вверх — между подчиненным и начальником.

В горизонтальных отношениях сотрудники следуют следующим правилам:

1. Работники должны быть пунктуальными, чтобы беречь свое и чужое время;
2. Все сотрудники должны быть ознакомлены со своими должностными обязанностями и выполнять их;
3. Сотрудники должны лояльно относиться к корпоративной культуре организации;
4. Равные по должности коллеги не могут отдавать приказы друг другу и ограничивать свободу;
5. Работники должны относиться к коллегам с уважением и соблюдать их личные границы.

При взаимоотношениях руководителя и подчиненного в организации ООО «ТРАНС-ИГРИШ» руководствуются такими принципами:

1. Относится к подчиненному только с уважением и высказывать свое недовольство только по существу, если это касается проступка, который совершил работник;
2. Подвергать оценке не только достижения работников, но и их недочеты;
3. Не выделять кого-то из сотрудников из личных интересов;
4. Быть максимально справедливым;

5. Корректно ставить задачи работникам и спрашивать с них результат.

В отношениях подчиненного с руководителем в организации ООО «ТРАНС-ИГРИШ» установились следующие правила:

1. Уважительное отношение к начальнику, не в зависимости от личного отношения к нему;
2. Относиться к своей работе ответственно и выполнять поставленные задачи;
3. Сотрудники должны быть осведомлены со своими правами и обязанностями и действовать в соответствии с ними;
4. Обязательное соблюдение субординации и выполнение распоряжений свыше;
5. Проявлять лояльность к своей компании и ее руководителям;
6. Хранить коммерческую тайну и соблюдать корпоративную культуру.

Также в компании ООО «ТРАНС-ИГРИШ» активно развита этика общения сверху вниз. В своем общении руководитель с подчиненными формирует этические ценности и принципы. Пашкульская Наталья руководствуется принципом честности и не вводит своих подчиненных в заблуждение. Всегда выполняет обещания, либо делает все, что от него зависит, для выполнения. Директор поддерживает положительный имидж компании и всегда следует поставленным стратегическим целям. В компании нет разделения на любимчиков и изгоев, каждый получает по своим заслугам. Руководитель всегда относится с уважением к своим подчиненным. Также директор всегда занимается своим профессиональным развитием и несет ответственность за своих подчиненных. Благодаря всему этому в организации создается атмосфера, в которой все стремятся следовать этическим нормам.

Вся структура этической системы в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» складывается из нескольких элементов:

1. Продвижение этических стандартов поведения.
2. Обучение.
3. Информирование, сбор и анализ информации.

4. Реагирование на существующие этические проблемы и нарушения этических норм, поощрение позитивного этического поведения.

Во время обучения сотрудники развивают понимание этических норм организации. А благодаря реагированию и информированию эти нормы поддерживаются в ежедневной практике.

Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» кодекс корпоративной этики не только книжка, но и эффективный инструмент для разрешения сложных этических ситуаций. Благодаря этическим принципам происходит соотнесение и согласование индивидуальных и корпоративных нравственных норм.

1.2 Корпоративная культура ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Цели и задачи корпоративной культуры как внутренней среды любой организации заключаются в формировании чувства сопричастности персонала и его солидарности с миссией и стратегией организации, а вследствие этого его мотивации на достижение успеха в ее деятельности.

В любой организации выделяются доминирующие культуры и ООО «ТРАНС-ИГРИШ» не является исключением. Но чтобы определить доминирующую культуру необходимо:

1. Оценить ее реальное состояние в компании;
2. В системной и простой форме показать, чем является корпоративная культура, создать ее модель.

Воспользуемся самым распространенным способом – процедура анкетирования или опроса. В основе анкеты лежит разделение корпоративной культуры на элементы: отношения; нормы; привычки; традиции; формы поведения; среда обитания; самообслуживание фирмы.

Для каждого элемента культуры предоставлен раздел, в разделе отражены вопросы, благодаря которым можно составить представление о существующих элементах культуры в компании.

Все сотрудники ООО «ТРАНС-ИГРИШ» прошли анкетирование, которое преследовало цели:

- определить доминирующую культуру организации;
- обратить внимание руководящих кадров на результаты опроса;
- сделать анализ полученных результатов доступным для обсуждения.

Точно определить культуру в организации невозможно, но благодаря опросу мы все же попытались исследовать ее в ООО «ТРАНС-ИГРИШ». Всем сотрудникам необходимо было пройти анкетирование и поставить оценки от 1 до 4 баллов в каждом блоке анкеты (Приложение 1)

По итогам анкетирования можно сделать вывод, что сотрудники ООО «ТРАНС-ИГРИШ» оценивают доминирующую культуру организации как ролевою. Такая культура является классической, строго распланированной, она характеризуется строгими функциональными и специализированными участками, которые координируются связывающим звеном управления сверху.

Для ролевой культуры основным источником силы является сила положения. Влияние в организации регулируется правилами и процедурами. Для эффективности такой культуры распределение работы и ответственности должно происходить рационально. Ролевая культура плохо адаптируется к изменениям и медленно на них реагирует. Но для отдельных сотрудников такая культура дает защищенность и шанс повысить свою компетентность как специалисту.

На рисунке 2 представлена модель организационной культуры для ООО «ТРАНС-ИГРИШ»



Рис. 2. Сущность культуры в ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Далее рассмотрим составляющие корпоративной культуры для данной организации на рисунке 3.

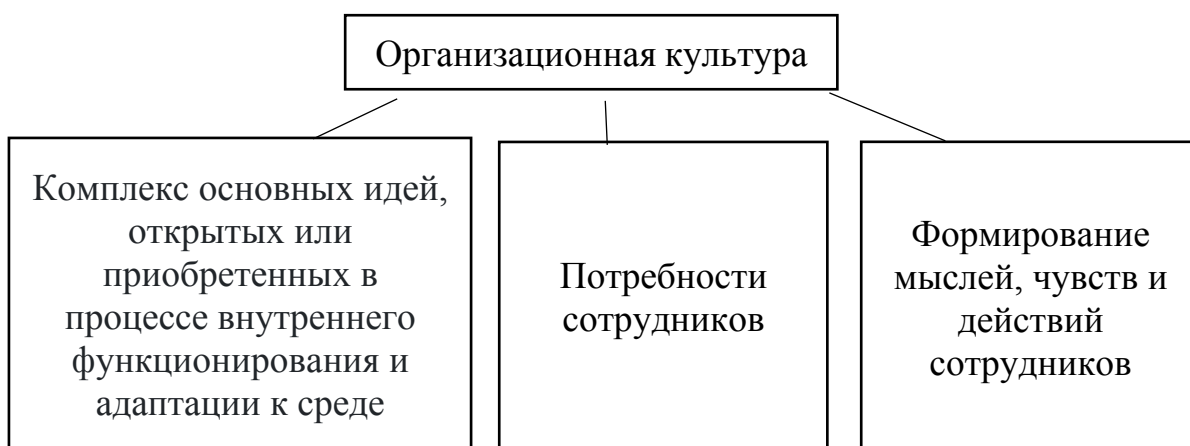


Рис. 3. Составляющие корпоративной культуры в ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Теперь рассмотрим разделение корпоративной культуры по категориям, по которым в дальнейшем возможно проводить ее мониторинг на рисунке 4:

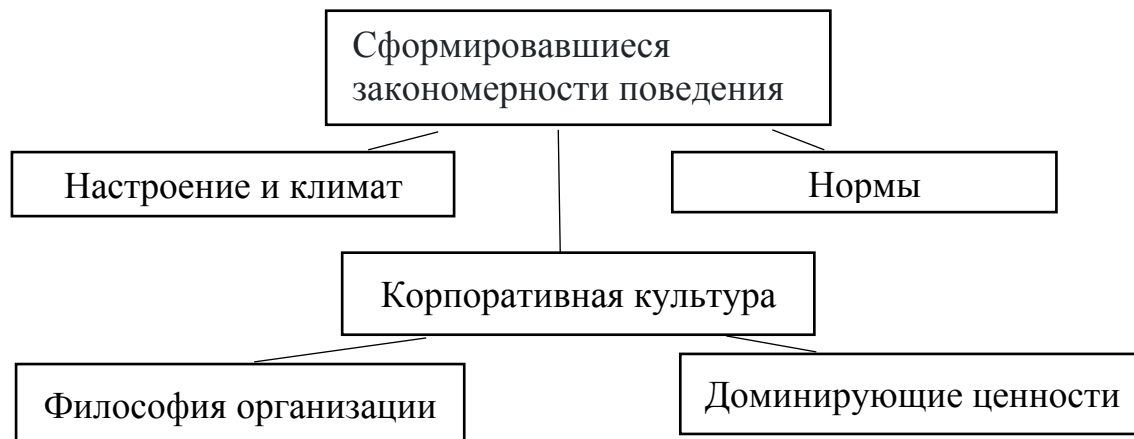


Рис. 4. Категории корпоративной культуры в ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

Из всего вышенаписанного выделим общие составляющие корпоративной культуры для ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

1. Сформировавшиеся закономерности поведения. Взаимодействуя между собой, сотрудники используют общий язык, у них уже слаженная система взглядов на взаимоотношения друг с другом.
2. Нормы. Сотрудники пользуются устоявшимися нормами поведения в организации.
3. Доминирующие ценности. Это высокая эффективность и работоспособность.
4. Философия организации по отношению к работающему персоналу и клиентам.
5. Настроение и климат. С помощью этих элементов участники организации взаимодействуют друг с другом и клиентами.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ООО «ТРАНС-ИГРИШ»

2.1 Приёмы и способы учёта руководителями разных уровней особенностей личности подчинённых

Для руководителя важно знать людей, с которыми он постоянно находится в деловом контакте. И чтобы судить о интеллектуально-психологическом потенциале и личных способностях человека, порой недостаточно его автобиографии и характеристики с бывшего места работы.

Для успешного сотрудничества с работником и для достижения общих целей, руководитель должен знать:

1. Насколько профессионально подготовлен сотрудник, его возможности выполнять определенный тип работы;
2. Социально-психологические качества, в особенности, как человек взаимодействует с коллективом в процессе работы;
3. Деловые качества, в частности, насколько спокойно сотрудник сможет добиваться определенных результатов за короткий промежуток времени;
4. Интеллектуально-психологические возможности, такие как творческий потенциал, способность к риску, инициативность и гибкость интеллекта, а также сила воли;

В ООО «ТРАНС-ИГРИШ» изучают работников чтобы выявить:

1. Насколько сотрудник может выполнять ту или иную работу и какую должность он может занимать;
2. Насколько человек совместим с другими сотрудниками и подходит ли он коллективу;
3. И какие перспективы в работе есть у сотрудника, каких успехов он может добиться.

В организации используется два метода изучения людей – метод наблюдения и метод опросов.

В методе наблюдений определяется объект наблюдений и цели, для которых оно ведется и избирается порядок наблюдения. Собираются данные об успехах или неудачах сотрудника и на основании этого делаются выводы о его фактических возможностях. Часто не важна «цена» усилий, которыми достигается определенный результат. Нередко лишь сведения об успехах и становятся основой принятия решений о назначениях и перемещениях. Однако, не зная способов деятельности человека, не имея представления о его интеллектуально-психологическом и этическом потенциале, нельзя правильно прогнозировать его возможности выполнять работу на другой должности, предусматривающей другие обязанности и права, общение с другими людьми и нахождение в других условиях.

Наблюдение становится эффективным с того момента, когда признаки результативности работы человека и признаки особенностей процесса его деятельности четко определены, представлены в виде единой системы и могут стандартным способом регистрироваться.

А метод опросов в настоящее время в организации доведен до такого уровня совершенства, что позволяет осуществлять количественную оценку не только коллективов, но и отдельной личности. Он дает возможность судить о степени развития деловых, интеллектуально-психологических и других качеств человека. При правильной организации метод опросов предполагает включение членов коллектива, коллег по работе, руководителей высшего ранга в качестве экспертов в процессе оценки того или иного работника.

Благодаря выше приведенным методам, в организации с легкостью определяют является ли для человека подходящей данная работа, хватает ли у него способностей выполнять эту работу наилучшим образом, сориентирован ли на эту деятельность, склонен ли к ней.

2.2 Влияние малых неформальных групп на деятельность организации

Неформальные группы - это спонтанно образовавшаяся группа людей,

которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

В организации процветает трудовая среда, что является благоприятной почвой для создания неформальных организаций, потому что формальная структура предприятия собирает вместе одних и тех же людей, много лет подряд трудящихся изо дня в день, бок о бок. Из-за ежедневных встреч у сотрудников возникают общие потребности, интересы, ценности, появляются схожие нормы поведения, потому что они большую часть времени проводят в этом коллективе. В силу общности задач, которые они решают, коллегам приходится взаимодействовать друг с другом и взаимозависеть друг от друга. И вполне естественно, что в результате начинают возникать неформальные организации.

Во многих случаях неформальные группы могут вести себя непродуктивно и отрицательно влиять на организацию. По неформальным каналам могут распространяться слухи, которые приводят к отрицательному отношению к руководству и напряженной атмосфере в коллективе. Часто в таких группах устаиваются свои нормы поведения, и они сопротивляются всем переменам, держаться за укоренившиеся стереотипы и все это задерживает необходимую модернизацию организации. Такое поведение часто является реакцией на отрицательное отношение начальства к группе.

Но в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» ничего подобного не происходит. Благодаря положительному отношению руководителя к небольшой неформальной группе, она оказывает положительное влияние на организацию. Все участники группы являются сотрудниками предприятия, и благодаря преданности группе сформировалась преданность организации. Коллектив остается сформированным уже много лет и не наблюдается текучки, потому что люди чувствуют себя сплоченными и не хотят нарушать социальные связи, приобретенный в рамках данной организации. Цели группы совпадают с целями формальной организации, а нормы эффективности неформальной организации превышают нормы формальной организации. В неформальной

группе развит сильный дух коллективизма, который порождает сильное стремление к успеху и все это проецируется на формальную среду. А неформальные каналы связи часто дают дополнительную информации, дополняя формальную систему коммуникаций.

Благодаря всем этим очевидным выгодам руководитель не подавляет неформальные организации, а считается с ней, используя ее выгоды.

Директор понимает важность существования неформальных групп и стремится обеспечить тесное взаимодействие между формальными и неформальными организациями. Потому что неформальные организации обширно взаимодействуют с формальными организациями и оказывают влияние на качество выполняемой работы и на отношения людей к труду и руководителю.

2.3 Характеристика социально-психологического климата в организации

В современное время научно-технический и социальный прогресс приносит противоречащие социально-психологические тенденции, которые неразрывно связаны со многими острыми проблемами социально-психологического климата коллектива.

Поэтому сейчас формирования благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива стало важнейшим условием для качества оказываемых услуг и роста производительности труда.

Социально-психологический климат представляет из себя результат воспитательной работы с сотрудниками, а также специальных мероприятий, направленных на установление благоприятных отношений между руководителями и подчиненными.

В данной работе изучался социально-психологический климат в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» с помощью наблюдения в естественных условиях деятельности коллектива. По первичным данным климат можно

охарактеризовать как благоприятный, но понаблюдав длительное время, складывается другое мнение.

В организации очень разнообразный трудовой коллектив, это можно заметить по статусному и возрастному признаку, и, конечно же, у каждого человека свои психологические особенности. Каждый работник обладает своим темпераментом и чертами характера и всем остальным необходимо с этим считаться. На основании данных различий бывают возникают конфликтные ситуации, но и сотрудники и руководитель их умело сглаживают, создавая тем самым благоприятный социально-психологический климат.

В коллективе ООО «ТРАНС-ИГРИШ» есть признаки и благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата. Все сотрудники компании учтивы и приветливы, делятся личной информацией, помогают друг другу. Но в то же время можно пронаблюдать у некоторых сотрудников антипатии по отношению друг к другу и это увеличивает конфликтность в коллективе. Это происходит между отдельными сотрудниками, например, главным водителем и подменным. Но это, скорее, исключение, чем закономерность.

Для изучения социально-психологического климата в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» мы провели экспериментальное исследование, в котором приняли участие 50 сотрудников.

Данное исследование было проведено в три этапа. На первом использовался опросник В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелест «Диагностика психологического климата коллектива (Приложение 2)

Опросник состоит из двух колонок, в котором представлены противоположные по смыслу суждения. Каждое выполнено как параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке находятся суждения, которые свойственны здоровому психологическому климату, в правой – противоположность суждений. Между противоположностями пятибалльная шкала. Признаки оцениваются по тому, к какому суждению

ближе отметка: к правому или левому. Средний ответ показывает наличие обоих признаков.

Результаты первого этапа находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов.

42-65 баллов - высокий уровень благоприятности психологического климата;

31-41 балл - средний уровень благоприятности;

20-30 баллов - низкий уровень благоприятности.

Результаты можно увидеть в таблице 1.

Таблица 1

Результаты исследования благоприятности психологического климата в организации

Уровень благоприятности психологического климата	Количество лиц	% показатель
Высокий	7	11
Средний	30	61
Низкий	13	28
Всего	50	100

Полученные данные изобразим в виде круговой диаграммы на рисунке 5

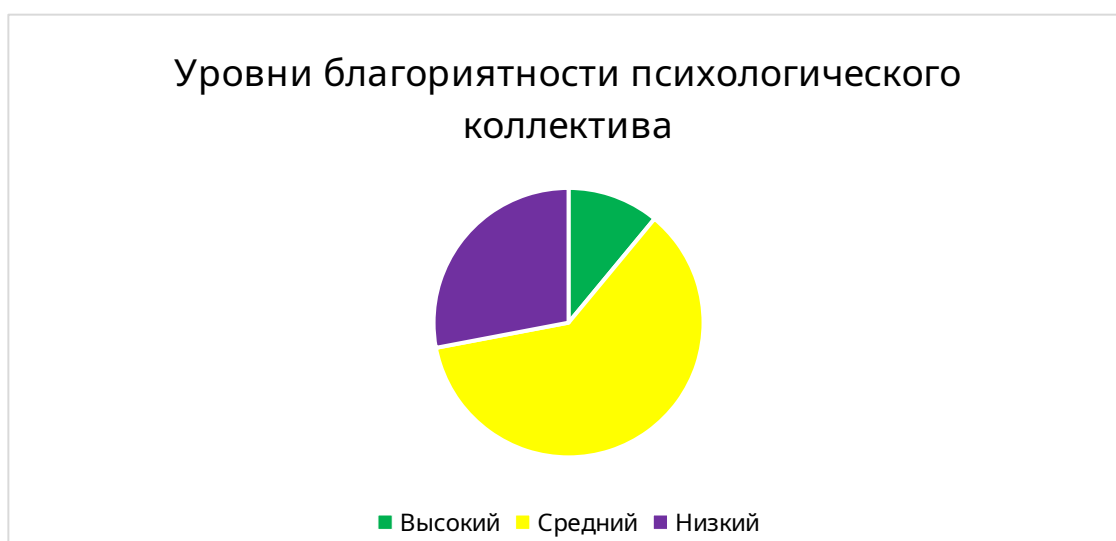


Рис. 5. Соотношение уровней благоприятности психологического климата в организации

По результатам первого этапа можно сделать вывод, что 11% (7 человек) считают, что благоприятность социально-психологического климата находится на низком уровне, сотрудникам с такими низкими баллами, необходим особый подход. Большинство 61% (30 человек) показали, что благоприятность психологического климата находится на среднем уровне. И меньшая часть 28% (13 человек) считает, что психологический климат находится на высоком уровне.

Во время второго этапа в исследуемой организации провели диагностику агрессивности (А. Ассингер), благодаря которой мы определим насколько человек корректен со своими коллегами (Приложение 3)

В тесте представлены 20 ситуаций и даны на выбор 3 варианта поведения. Сотрудник выбирает один ответ, которому присваивается соответствующий балл. По сумме баллов в результате определяется уровень агрессивности личности.

Данные исследования выявили количество лиц с соответствующим уровнем агрессивности, что можно увидеть в таблице 2

Таблица 2

Показатели уровней агрессивности членов коллектива

Уровень агрессивности	Количество лиц	% показатель
Низкий	-	-
Средний	21	37
Высокий	29	63
Всего	50	100

Изобразим данные исследования в виде гистограммы на рисунке 6



Рис. 6. Соотношение уровней агрессивности членов коллектива

Подводя итоги исследования видно, что 37% (21 человек) имеют средний уровень агрессивности. Статистика говорит, что такие люди более успешные в жизни и обладают высоким уровнем самоуверенности.

Большая часть испытуемых 63% (29 человек) обладают высоким уровнем агрессивности. Такие люди часто бывают неуравновешенными и жестокими в отношениях с другими людьми. Они идут по головам, чтобы добиться успеха.

Третьим этапом проводилось исследование конфликтности сотрудников в организации с помощью опросника «Оценка уровня конфликтности» (Приложение 4).

В данной методике представлен набор ситуаций и три варианта поведения. Участник выбирает один вариант, которому присваивается определенный балл. В результате баллы суммируются и показывают уровень конфликтности человека.

Результат может находиться в диапазоне от 14 до 42 баллов и чем выше итоговый показатель, тем ниже уровень конфликтности.

Итоговые результаты занесены в таблицу 3, по которым видно, что большинство обладает средним уровнем конфликтности.

Таблица 3

Результаты исследования уровня конфликтности среди членов организации

Уровень конфликтности	Количество лиц	% показатель

Высокий	14	26
Средний	25	50
Низкий	11	24
Всего	50	100

Соотношение уровней конфликтности среди членов коллектива изобразим графически на рисунке 6

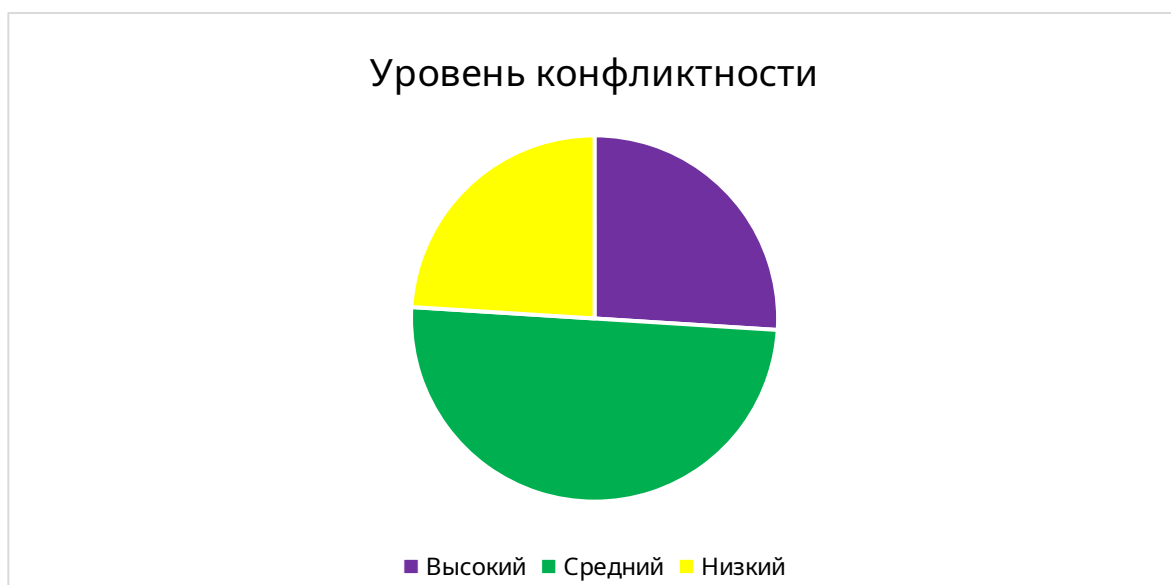


Рис. 6. Соотношение уровней конфликтности членов организации

Исходя из данных на диаграмме, можно сделать вывод, что большинство сотрудников обладают средним уровнем конфликтности 50% (25 человек). Такие сотрудники легко уходят от любых конфликтов и избегают критических ситуаций.

В тоже время сотрудники с низким уровнем конфликтности, являются слишком уступчивыми и неуверенными в собственных возможностях. В ООО «ТРАНС-ИГРИШ» их 24% (11 человек).

У сотрудников с высоким уровнем конфликтности, а это 26% (14 человек), часто возникает неуравновешенность и жестокое обращение с другими людьми. Часто они бывают зачинщиками конфликта и пренебрегают интересами окружающих.

Подводя итоги всем исследованиям, можно сказать, что коллектив ООО «ТРАНС-ИГРИШ» оценивает свой социально-психологический климат, как

средне благоприятный. Но при этом у большинства сотрудников обнаружен выраженный уровень конфликтности. Руководству необходимо принять меры для повышения социально-психологического климата коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе были изучены на базе ООО «ТРАНС-ИГРИШ» этика деловых отношений, корпоративная культура и социально-психологический климат в организации.

Была рассмотрена этика деловых отношений в ООО «ТРАНС-ИГРИШ» и выявлено, что в организации применяются три вида делового общения: горизонтальное — между коллегами, членами одной команды; вертикальное сверху вниз — между руководителем и подчиненным; вертикальное снизу-вверх — между подчиненным и начальником. В ООО «ТРАНС-ИГРИШ» существует кодекс корпоративной этики, и это не только книжка, но и эффективный инструмент для разрешения сложных этических ситуаций. Благодаря этическим принципам происходит соотнесение и согласование индивидуальных и корпоративных нравственных норм.

С помощью анкетирования и опроса мы определили доминирующий тип корпоративной культуры. Сотрудники ООО «ТРАНС-ИГРИШ» оценивают доминирующую культуру организации как ролевою. Это классическая, строго распланированная организация (бюрократическая). Общая сумма баллов сотрудников фирмы также указывает на ролевою организационную культуру. Такой тип организации характеризуется строгими функциональными и специализированными участками, которые координируются узкими связывающим звеном управления сверху.

Также мы выяснили, что социально-психологический климат в трудовом коллективе является очень важной структурой, благодаря которой продвигается вся деятельность в коллективе. Он отражает всю суть взаимоотношений в

трудовом коллективе, какое в нем настроение и насколько удовлетворены сотрудники.

Используемый в организации стиль руководства является одним из важных факторов оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Было проведено практическое исследование для изучения социально-психологического климата в организации, в котором приняли участие 50 человек.

По результатам первого этапа можно сделать вывод, что 11% (7 человек) считают, что благоприятность социально-психологического климата находится на низком уровне, сотрудникам с такими низкими баллами, необходим особый подход. Большинство 61% (30 человек) показали, что благоприятность психологического климата находится на среднем уровне. И меньшая часть 28% (13 человек) считает, что психологический климат находится на высоком уровне.

Подводя итоги исследования видно, что 37% (21 человек) имеют средний уровень агрессивности. Статистика говорит, что такие люди более успешные в жизни и обладают высоким уровнем самоуверенности.

Большая часть испытуемых 63% (29 человек) обладают высоким уровнем агрессивности. Такие люди часто бывают неуравновешенными и жестокими в отношениях с другими людьми. Они идут по головам, чтобы добиться успеха.

Исходя из третьего этапа можно сделать вывод, что большинство сотрудников обладают средним уровнем конфликтности 50% (25 человек). Такие сотрудники легко уходят от любых конфликтов и избегают критических ситуаций.

В тоже время сотрудники с низким уровнем конфликтности, являются слишком уступчивыми и неуверенными в собственных возможностях. В ООО «ТРАНС-ИГРИШ» их 24% (11 человек).

У сотрудников с высоким уровнем конфликтности, а это 26% (14 человек), часто возникает неуравновешенность и жестокое обращение с

другими людьми. Часто они бывают зачинщиками конфликта и пренебрегают интересами окружающих.

Подводя итоги всем исследованиям, можно сказать, что коллектив ООО «ТРАНС-ИГРИШ» оценивает свой социально-психологический климат, как средне благоприятный. Но при этом у большинства сотрудников обнаружен выраженный уровень конфликтности. Руководству необходимо принять меры для повышения социально-психологического климата коллектива.

Благодаря всем проведенным исследованиям руководство ООО «ТРАНС-ИГРИШ» поняло насколько важны социально-психологические аспекты в деятельности организации и как можно использовать их в управлении.

Также во время прохождения практики были подчерпнут новые теоретические знания, умения и навыки. Довольно плотно подошли к усвоению методологии и технологии решения профессиональных задач. По окончании практики были сформированы профессионально значимые информационно-аналитические компетенции по реферированию профессиональных источников информации и были сформированы навыки научно-исследовательской работы в области экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гончаров В.И. Менеджмент: учебное пособие. – Минск: Современная школа, 2016. – 635 с.
2. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр, и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 217 с.
3. Граждан В. Д. Социология управления В. Д. Граждан. — 4-е изд., перераб, и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 607 с.
4. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 378 с.
5. Емельянов, С. М. Конфликтология: учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 322 с.
6. Жернакова, М. Б. Деловые коммуникации: учебник и практикум для вузов / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 319 с.
7. Керпен Дейв, Гений коммуникации. Искусство притягивать людей и превращать их в своих союзников. 11 навыков эффективного общения – Издательство БОМБОРА, 2022 – 352 с.
8. Кобелева, И. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности коммерческих организаций: учебное пособие / И.В. Кобелева, Н.С. Ивашина. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 256 с.

9. Коргова, М. А. Менеджмент. Управление организацией: учебное пособие для среднего профессионального образования / М. А. Коргова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 197 с.
10. Лавриненко В.Н., Чернышовой Л. И. Психология делового общения: учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко [и др.]; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 325 с.
11. Милорадова, Н. Г.: Поведение людей в организации – Москва: Издательство МИСИ – Московский государственный строительный университет, 2017. – 169 с.
12. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 237 с.
13. Попова М.А. Корпоративная культура как важнейший фактор успеха современной организации // Научно-практические исследования. - 2017. - № 7. - С. 148–150.
14. Родыгина, Н. Ю. Этика деловых отношений: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Ю. Родыгина. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 431 с.
15. Спивак, В. А. Управление изменениями: учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 357 с.
16. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами: учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 236 с.

Приложение 1

Анкета для определения доминирующей культуры организации

Данная анкета была составлена доктором Роджером Харрисоном и включает 15 групп из четырех альтернативных формулировок.

В каждом блоке надо поставить свои оценки от 1 до 4 баллов. Максимальную оценку следует поставить наиболее соответствующему к организации анкетированному утверждению, минимальную оценку – наименее соответствующему утверждению и так далее. Оценки 1, 2, 3, 4 в каждом блоке надо использовать только один раз.

1. Хороший начальник:

1. Сильный, решительный и твердый, но справедливый, защищает преданных подчиненных, великодушен и снисходителен к ним.

2. Объективный и точный, избегает использовать власть в своих интересах, требует от подчиненных только то, что соответствует должностным обязанностям.

3. Избегает противоречий, легко поддается влиянию в вопросах, касающихся выполнения задачи, использует власть для получения ресурсов, необходимых для выполнения работы.

4. Заботится о личных нуждах других, использует свое положение для обеспечения возможностей, стимулирующих работу подчиненных.

2. Хороший подчиненный:

1. Угодливый, трудолюбивый и преданный интересам своего начальника.

2. Ответственный и надежный, выполняет свои обязанности и избегает действий, беспокоящих начальника.

3. Желает внести свой вклад в решение задачи, выдвигает идеи и предложения, тем не менее, охотно уступает первенство другим, более компетентным и способным.

4. Крайне заинтересован в развитии своих потенциалов, нет предубеждений против получения помощи, учебы, уважительно относится к нуждам и ценностям других, охотно помогает сам.

3. Хороший член организации прежде всего выполняет:

1. Личные приказания начальника.

2. Обязанности, требования своей собственной роли и следует привычным образцам поведения личности.

3. Действия, требования, вытекающие из задачи или профессии и из возможностей, энергии и материальных ресурсов.

4. Личные интересы.

4. Люди, которые преуспевают в организации:

1. Расчетливы, соперничают друг с другом, с сильными устремлениями к власти.

2. Добросовестные и ответственные, с глубоким чувством преданности организации.

3. Компетентные и полезные, с большим желанием сделать дело.

4. Эффективны и компетентны в личностных взаимоотношениях, желающие помочь росту и развитию других сотрудников.

5. Отношение организации к сотруднику:

1. Так, как будто его время и энергия находятся в распоряжении лиц, стоящих выше по служебной лестнице.

2. Временем и усилиями сотрудников организации распоряжается в рамках контракта, имеющего права и обязанности с обеих сторон.

3. Как к партнеру, связывающему свои умения и способности с общим делом.

4. Как к интересному и ценному человеку со своими правами.

6. Сотрудниками управляют и на них влияют:

1. Личным проявлением экономической и политической силы (награды и наказания).

2. Безличным проявлением экономической и политической силы, чтобы навязать методы и нормы выполнения работ.

3. С помощью обещания и обсуждения требований, выдвигаемых задачей и ведущих к достижению цели путем соответствующей деятельности, мотивированной личностью.

4. Внутренний интерес и удовлетворение от предстоящей работы и/или участие, забота о нуждах других людей, вовлеченных в эту деятельность.

7. Один сотрудник имеет право контролировать деятельность другого:

1. Если у этого сотрудника больше авторитета и власти в организации.

2. Если ему предписано руководить другими.

3. Если у него больше знаний о выполняемой задаче.

4. Если другой понимает, что помощь и руководство первого может способствовать его росту и знаниям.

8. Основание для постановки задачи:

1. Личные нужды и мнение тех, кто находится у власти.

2. Формальное распределение должностных обязанностей и ответственности в системе.

3. Требования к ресурсам и экспертные оценки для выполнения работы.

4. Личные желания и необходимость приобретения знаний отдельными членами организации.

9. Работа совершается из-за:

1. Получения вознаграждения, страха наказания или личной преданности отдельным влиятельным лицам.

2. Соблюдения договорных обязательств, подкрепленных санкциями и личной преданностью организации или системе.

3. Удовлетворения от работы и достижений и/или из-за личной преданности идее.

4. Любви к работе ради самой работы и интерес и уважение к запросам и ценностям сотрудников.

10. Люди работают вместе:

1. Когда этого требует вышестоящее руководство или когда понимают, что могут использовать друг друга для личной выгоды.

2. Когда координация и обмен определяются формальной системой.

3. Когда их совместный вклад необходим для достижения цели.

4. Когда сотрудничество лично принято, стимулирует и вызывает на соревнование.

11. Соперничество:

1. За личную власть и выгоду.

2. За положение с высоким статусом в формальной системе.

3. За максимальный вклад в выполнение задач.

4. За внимание к чьим-либо запросам.

12. Конфликт:

1. Контролируется вмешательством высшего руководителя и часто им поощряется, чтобы сохранить свою власть.

2. Подавляется ссылкой на правила, процедуры поведения и определения ответственности.

3. Разрешается через обсуждение качества результатов работы.

4. Разрешается с помощью открытого и глубокого обсуждения личных запросов и ценностей.

13. Решения:

1. Принимаются лицом, обладающим большей властью.

2. Принимаются лицом, которое обязано это делать.

3. Принимаются лицами, которые лучше других знакомы с задачей.

4. Принимаются сильно вовлеченными лицами, на которых влияет результат.

14. Соответствующее управление и информационная структура:

1. Приказ идет сверху вниз в простой пирамиде, так, что любой, находящийся выше в пирамиде, имеет власть над тем, кто ниже. Информация распространяется вверх посредством последовательных распоряжений.

2. Директивы распространяются сверху вниз, и информация идет вверх в пределах функциональных пирамид, которые соединяются вверху. Власть и ответственность ограничиваются сотрудниками, расположенными ниже в пирамиде. Перекрестный функциональный обмен ограничен.

3. Информация о требованиях, предъявляемых к задаче, и проблемах идет из центра, решающего задачу, вверх и наружу, причем те, кто понимает лучше всего проблему, определяют необходимые ресурсы и поддержку от остальной части организации. Структура должна изменяться в соответствии с природой и местом задачи.

4. Информация и влияние идут от человека к человеку на основе связей, в которые свободно вступают ради работы, знаний, взаимной поддержки и удовольствия. Координирующая функция может установить общие уровни взносов (вкладов), необходимых для сохранения организации. Эти задачи определяются общим соглашением.

15. На окружение реагируют так, словно это:

1. Джунгли, где все против всех, и тот, кто не эксплуатирует других, сам эксплуатируется.

2. Упорядоченная и рациональная система, где конкуренция ограничена законом, а конфликты разрешаются путем переговоров и компромиссов.

3. Совокупность неопределенных форм и систем, которые нужно преформировать и улучшить путем организации.

4. Комплекс потенциальных опасностей и помощи.

Подсчет результатов.

Сумма первых утверждений по всем блокам соответствует культуре власти. Сумма вторых утверждений по всем блокам соответствует культуре роли. Сумма третьих утверждений по всем блокам соответствует культуре задачи. Сумма четвертых утверждений по всем блокам соответствует культуре

личности. Наибольшее количество баллов и будет определять доминирующую культуру в организации.

Приложение 2

Опросник В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелест «Диагностика психологического климата коллектива»

Признаки здорового психологического климата	Шкала оценки	Признаки нездорового психологического климата
1. Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег	5 4 3 2 1	1. Большинство моих коллег приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости
2. Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом	5 4 3 2 1	2. Члены нашего коллектива проявляют равнодушие к эмоциональному общению
3. Доброжелательность и доверительность преобладают в нашем деловом общении	5 4 3 2 1	3. Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения
4. Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти	5 4 3 2 1	4. Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих
5. В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие	5 4 3 2 1	5. В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком
6. В случае неприятностей мы не обвиняем друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах	5 4 3 2 1	6. В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого
7. Когда рядом с нами	5 4 3 2 1	7. В присутствии

наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно		руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно
--	--	---

Продолжение Приложение 2

Опросник В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелест «Диагностика психологического климата коллектива»

1. 8. У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами	5 4 3 2 1	8. Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе»
9. Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций	5 4 3 2 1	9. Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций
10. Нарушитель трудовой дисциплины отвечает у нас не только перед руководителем, но и всем коллективом	5 4 3 2 1	10. Нарушитель трудовой дисциплины будет отвечать у нас только перед руководителем
11. Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений	5 4 3 2 1	11. У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов
12. Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление	5 4 3 2 1	12. Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает
13. В нашем коллективе открытость – это норма жизни	5 4 3 2 1	13. До настоящей открытости в нашем коллективе еще далеко

Методика диагностики агрессивности (А. Ассингер)

Тест А. Ассингера позволяет определить, достаточно ли человек корректен в отношениях со своими коллегами, и легко ли им общаться с ним. Для большей объективности ответов можно провести взаимооценку, когда коллеги отвечают на вопросы друг за друга. Это поможет понять, насколько верна их самооценка.

Подчеркните ответ:

I. Склонны ли вы искать пути к примирению после очередного служебного конфликта?

1. Всегда
2. Иногда
3. Никогда

II. Как Вы ведете себя в критической ситуации?

1. Внутренне кипите.
2. Сохраняете полное спокойствие.
3. Теряете самообладание.

III. Каким считают Вас коллеги?

1. Самоуверенным и завистливым.
2. Дружелюбным.
3. Спокойным и независтливым.

IV. Как Вы отреагируете, если вам предложат ответственную должность?

1. Примите ее с некоторыми опасениями.
2. Согласитесь без колебаний.
3. Откажетесь от нее ради собственного спокойствия.

V. Как Вы будете себя вести, если кто-то из коллег без разрешения возьмет с Вашего стола бумагу?

1. Выдадите ему «по первое число».
2. Заставите вернуть.
3. Спросите, не нужно ли ему еще что-нибудь.

VI. Какими словами Вы встретите мужа (жену), если он (она) вернулся с работы позже обычного?

1. «Что это тебя так задержало?»
2. «Где ты торчишь допоздна?»
3. «Я уже начал (а) волноваться».

VII. Как Вы ведете себя за рулем автомобиля?

1. Стараетесь обогнать машину, которая «показала вам хвост»?
2. Вам все равно, сколько машин вас обошло.
3. Помчитесь с такой скоростью, чтобы никто не догнал Вас.

VIII. Какими Вы считаете свои взгляды на жизнь?

1. Сбалансированными.
2. Легкомысленными.
3. Крайне жесткими.

IX. Что Вы предпринимаете, если не все удастся?

1. Пытаетесь свалить вину на другого.
2. Смиряетесь.
3. Становитесь впредь осторожнее.

X. Как Вы отреагируете на фельетон о случаях распущенности среди современной молодежи?

1. «Пора бы уже запретить им такие развлечения».
2. «Надо создать им возможность организованно и культурно отдыхать».
3. «И чего мы столько с ними возимся?»

XI. Что Вы ощущаете, если место, которое Вы хотели занять, досталось другому?

1. «И зачем я только на это нервы тратил?»

2. «Видно, его физиономия шефу приятнее».
3. «Может быть, мне это удастся в другой раз?»

XII. Как Вы смотрите страшный фильм?

1. Боитесь.
2. Скучаете.
3. Получаете искреннее удовольствие.

XIII. Если из-за дорожной пробки вы опаздываете на важное совещание.

1. Будете нервничать во время заседания.
2. Попытаетесь вызвать снисходительность партнеров.
3. Огорчитесь.

XIV. Как Вы относитесь к своим спортивным успехам?

1. Обязательно стараетесь выиграть.
2. Цените удовольствие почувствовать себя вновь молодым.
3. Очень сердитесь, если не везет.

XV. Как Вы поступите, если Вас плохо обслужили в ресторане?

1. Стерпите, избегая скандала.
2. Вызовете метрдотеля и сделаете ему замечание.
3. Отправитесь с жалобой к директору ресторана.

XVI. Как Вы себя поведете, если Вашего ребенка обидели в школе?

1. Поговорите с учителем.
2. Устроите скандал родителям «малолетнего преступника».
3. Посоветуете ребенку дать сдачи.

XVII. Какой, по-вашему, Вы человек?

1. Средний.
2. Самоуверенный.
3. Пробивной.

XVIII. Что Вы ответите подчиненному, с которым столкнулись в дверях учреждения, если он начал извиняться перед вами?

1. «Простите, это моя вина».
2. «Ничего, пустяки».

3. «А повнимательней Вы быть не можете?!»

XIX. Как Вы отреагируете на статью в газете о случаях хулиганства среди молодежи?

1. «Когда же, наконец, будут приняты конкретные меры?!»
2. «Надо бы ввести телесные наказания»
3. «Нельзя все валить на молодежь, виноваты и воспитатели!»

XX. Представьте, что Вам предстоит заново родиться, но уже животным. Какое животное Вы предпочтете?

1. Тигра или леопарда.
2. Домашнюю кошку.
3. Медведя.

Теперь внимательно просмотрите подчеркнутые ответы. Суммируйте номера ответов.

Результаты:

36-44 очка. Вы умеренно агрессивны, но вполне успешно идете по жизни, поскольку в Вас достаточно здорового честолюбия и самоуверенности.

45 и более очков. Вы излишне агрессивны и при этом нередко бываете неуравновешенным и чрезмерно жестким по отношению к другим людям. Вы надеетесь добраться до управленческих «верхов», рассчитывая на собственные методы, и добиться успеха, жертвуя интересами домашних, окружающих. Поэтому Вас не удивляет неприязнь сослуживцев, но при малейшей возможности Вы стараетесь их за это наказать.

35 и менее очков. Вы чрезмерно миролюбивы, что обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях. Это, конечно, не значит, что Вы как травинка гнетесь под любым ветерком... И все же побольше решительности Вам не помешает!

Если по семи и более вопросам вы набрали по три очка и менее чем по семи вопросам - по одному очку, то взрывы Вашей агрессивности носят скорее разрушительный, чем конструктивный характер. Вы склонны к непродуманным поступкам и ожесточенным дискуссиям. Вы относитесь к людям

пренебрежительно и своим поведением провоцируете конфликтные ситуации, которых вполне могли бы избежать.

Если же по семи и более вопросам вы получите по одному очку и менее, чем по семи вопросам - по три очка, то Вы чрезмерно замкнуты. Это не значит, что Вам не присущи вспышки агрессивности, но вы подавляете их уж слишком тщательно.

Тест «Оценка уровня конфликтности» В. И. Андреева

Инструкция: Перед вами 14 вопросов. При ответе на вопрос выберите один вариант ответа, под конкретной буквой, запишите букву после номера вопроса.

1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, то есть к тому, чтобы подчинить своей воле других?

- а) нет; б) когда как; в) да

2. Есть ли на работе люди, которые вас побаиваются, а возможно, и ненавидят?

- а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет

3. Кто вы в большей степени?

- а) пацифист; б) принципиальный; в) предприимчивый

4. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?

- а) часто; б) периодически; в) редко

5. Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый коллектив?

а) разработал бы программу работы коллектива на год вперед и убедил бы коллектив в его целесообразности;

б) изучил бы, кто есть, кто и установил контакт с лидерами;

в) чаще бы советовался с людьми

6. В случае неудачи, какое состояние вам характерно?

- а) пессимизм; б) плохое настроение; в) обида на самого себя

7. Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции коллектива?

- а) да; б) скорее всего да; в) нет

8. Относите ли вы себя к людям, которым лучше сказать горькую правду, чем промолчать?

- а) да; б) скорее всего да; в) нет

9. Из трёх личных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего стараетесь изжить в себе:

- а) раздражительность; б) обидчивость;
в) нетерпимость критики других

10. Кто вы в большей степени?

- а) независимый; б) лидер; в) генератор идей

11. Каким человеком считают вас друзья?

- а) экстравагантным; б) оптимистом; в) настойчивым

12. Против чего вам чаще всего приходится работать?

- а) с несправедливостью; б) с бюрократизмом; в) с эгоизмом

13. Что для вас наиболее характерно?

- а) недооцениваю свои способности;
б) оцениваю свои способности объективно;
в) переоцениваю свои возможности

14. Что вас приводит к столкновению и конфликту с людьми чаще всего?

- а) излишняя инициативность;
б) излишняя критичность;
в) излишняя прямолинейность

Обработка результатов тестирования

Все ответы к каждому вопросу имеют свою оценку в баллах. Замените выбранные Вами буквы баллами и подсчитайте общую сумму набранных вами баллов.

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1
Б	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2
В	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3

Определённая сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

14 - 17 баллов - Очень низкий

18 - 20 баллов - Низкий

21 - 23 балла - Ниже среднего

24 - 26 баллов - Ближе к среднему

27 - 29 баллов - Средний

30 - 32 баллов - Ближе к среднему

33 - 35 баллов - Выше среднего

36 - 38 баллов - Высокий

39 - 42 балла - Очень высокий