**Оглавление**

1. Исследование социально-психологического климата в коллективе 2

1.1. Общая характеристика ЗАО «Брянский ЦУМ» 2

2.2. Анализ трудовых ресурсов предприятия 8

2.3. Социально-психологический климат в коллективе 13

Заключение 17

Список литературы 19

# 1. Исследование социально-психологического климата в коллективе

## 1.1. Общая характеристика ЗАО «Брянский ЦУМ»

Закрытое акционерное общество "Брянский центральный универмаг" образовано в результате преобразования товарищества с ограниченной ответственностью "Брянский центральный универмаг" в закрытое акционерное общество на основании решения общего собрания учредителей (протокол №1 от 12 апреля 1998 г.) согласно Федерального закона РФ "Об обществах с ограниченной ответственностью" и является правопреемником прав и обязанностей ТОО "Брянский центральный универмаг".

Полное фирменное наименование Общества: закрытое акционерное общество "Брянский центральный универмаг". Сокращенное наименование Общества: ЗАО "Брянский ЦУМ". Место нахождения общества: 241000 г. Брянск, ул. Фокина, 41.

Целью деятельности Общества является извлечение прибыли. Основными видами деятельности ЗАО "Брянский ЦУМ" являются:

* закупочная, снабженческо-сбытовая деятельность;
* торговля промышленными и продовольственными товарами, продукцией общепита, ювелирными изделиями из драгоценных металлов и драгоценных камней;
* оптовая торговля;
* переработка, сортировка, хранение всех видов товаров;
* экспортно-импортные операции и иная внешнеэкономическая деятельность в соответствии с действующим законодательством;
* производство товаров народного потребления и других предметов, изделий и материалов;
* оказание транспортных, экспедиционных и складских услуг;
* выполнение работ в сфере бытового обслуживания; художественно-оформительских работ;
* кредитная и инвестиционная деятельность;
* организация и проведение аукционов, конкурсов;
* комиссионные, маркетинговые, консультационные, рекламные, консалтинговые, инновационные, сервисные, информационные, а также иные посреднические услуги;
* сдача площадей в аренду.

Деятельность ЗАО "Брянский ЦУМ" не ограничивается вышеназванными видами. Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных ФЗ. Все перечисленные виды деятельности осуществляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

ЗАО "Брянский ЦУМ" имеет самостоятельный баланс и вправе открывать банковские счета на территории Российской Федерации и за ее пределами. Имущество общества состоит из оплаченного уставного капитала, полученных доходов, а также иного имущества, приобретенного по всем основаниям, допускаемым правовыми актами РФ. Общество вправе от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Общество осуществляет в соответствии с действующим законодательством РФ распоряжение своим имуществом в соответствии с целями своей деятельности и назначением имущества.

Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащем ему имуществом. Акционеры не отвечают по обязательствам Общества и несут риск убытков, связанных с его деятельностью, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Акционеры, не полностью оплатившие акции, несут солидарную ответственность по обязательствам Общества в пределах неоплаченной части стоимости принадлежащих им акций,

ЗАО "Брянский ЦУМ" может создавать филиалы и открывать представительства на территории РФ и за ее пределами с соблюдением требований действующего законодательства Российской Федерации, а также законодательств государств СНГ и соответствующих законодательств иностранных государств по месту нахождения филиалов и представительств, если иное не предусмотрено международным договором. Филиалы и представительства осуществляют свою деятельность от имени общества, которое несет ответственность за их деятельность. Руководители филиалов и представительств действуют на основании доверенности, выданной обществом.

Уставный капитал ЗАО "Брянский ЦУМ" составляет 51000 и разделен на 510000 обыкновенных акций номинальной стоимостью 10 руб. каждая. Все акции Общества являются именными. Предельный размер количества объявленных акций определяется общим собранием акционеров.

Общество вправе размещать обыкновенные акции, а также один или несколько типов привилегированных акций. Номинальная стоимость размешенных привилегированных акций не должна превышать 25 процентов уставного капитала общества. Все акции общества являются именными.

Высшим органом общества является общее собрание его акционеров. К компетенции общего собрания акционеров относятся: внесение изменений и дополнений в устав общества или утверждение новой редакции устава (кроме случаев, связанных с увеличением уставного капитала); принятие решения о реорганизации общества; принятие решения о ликвидации общества, назначение ликвидационной комиссии и утверждение ликвидационных балансов (промежуточного и окончательного); определение количественного состава наблюдательного совета, избрание его членов и до срочное прекращение их полномочий; назначение единоличного исполнительного органа общества (директора); определение количественного состава членов ревизионной комиссии общества, избрание ее членов; определение количественного состава счетной комиссии, избрание ее членов; утверждение аудитора; утверждение годовых отчетов, бухгалтерских балансов, счетов прибылей и убытков общества и распределения его прибылей и убытков; принятие решения о выплате годовых дивидендов, утверждение их размера, формы и порядка выплаты по каждой-категории и типу акций на основании рекомендации наблюдательного совета; определение предельного размера объявленных акций, установление органа, имеющего право принимать решение о порядке и условиях размещения дополнительных акций в пределах количества объявленных акций; принятие решения об изменении уставного капитала общества; принятие решения о дроблении и консолидации акций общества; определение формы сообщения обществом информации акционерам, в том числе определение органа печати в случае сообщения в форме публикации; утверждение и внесение изменений и дополнений в положение об общем собрании акционеров; утверждение и внесение изменений и дополнений в положение о наблюдательном совете; утверждение и внесение изменений и дополнений в положение о ревизионной комиссии; утверждение и внесение изменений и дополнений в положение о ликвидационной комиссии; принятие решений о приобретении размещённых обществом, акций в случаях, предусмотренных настоящим уставом а также облигаций и иных ценных бумаг.

В компетенцию наблюдательного совета общества входит решение вопросов общего руководства деятельностью общества за исключением вопросов, отнесенных уставом общества к исключительной компетенции общего собрания акционеров.

Руководство текущей деятельностью ЗАО "Брянский ЦУМ" осуществляется директором (единоличным исполнительным органом общества) и Правлением (коллегиальным исполнительным органом общества). Директор является председателем Правления.

К компетенции исполнительных органов общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции общего собрания акционеров и наблюдательного совета общества. Исполнительные органы общества организуют выполнения решений общего собрания акционеров и наблюдательного совета общества

Директор: без доверенности действует от имени общества, в т. ч. представляет его интересы как в РФ, так и за ее пределами; осуществляет оперативное руководство деятельностью общества; имеет право первой подписи под финансовыми документами; распоряжается имуществом общества для обеспечения его текущей деятельности; представляет интересы общества как в РФ, так и за ее пределами, в том числе в иностранных государствах; утверждает штаты, заключает трудовые договора с работниками общества, применяет к этим работникам меры поощрения и налагает на них взыскания; руководит работой правления и его заседаниями; выдает доверенности от имени общества; открывает в банках счета общества; организует ведения бухгалтерского учета и отчетности общества издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Прибыль, остающаяся у общества после уплаты налогов, иных платежей и сборов в бюджет и внебюджетные фонды, поступает в полное его распоряжение и используется обществом самостоятельно. Для обеспечения обязательств общества, его производственного и социального развития за счет прибыли, остающейся после уплаты налогов платежей и сборов, и прочих поступлений образуются соответствующие целевые фонды. В обществе создается резервный фонд в размере 25 процентов уставного капитала общества. Резервный фонд общества формируется путем обязательных ежегодных отчислений. Размер ежегодных отчислений не может быть менее 5 процентов от чистой прибыли, до достижения размера, установленного уставом общества. Резервный фонд общества предназначен для покрытия его убытков, а также для погашения облигаций общества и выкупа акций общества в случае отсутствия иных средств. Резервный фонд не может быть использован для иных целей.

Для изучения состояния предприятия необходимо рассмотреть экономические и финансовые показатели деятельности. Эти показатели дают возможность проследить тенденцию развития предприятия за последние три года. Деятельность предприятия можно охарактеризовать различными показателями, но необходимо их использовать применительно к специализации, а также учитывая степень важности или точности, с которой необходимо описать предприятие за рассматриваемый период.

Для расчета ключевых финансовых и экономических показателей используется информация следующих форм отчетности: бухгалтерский баланс; отчет о прибылях и убытках.

Таблица 1 - Экономические показатели деятельности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Относит. отклонение показателя 2006 г. от | |
| 2004 г. | 2005 г. |
| Выручка от продажи, тыс. руб. | 257287 | 247924 | 252730 | 98,23 | 101,94 |
| Себестоимость товаров, тыс. руб. | 190015 | 174323 | 179021 | 94,21 | 102,69 |
| Валовая прибыль, тыс. руб. | 67272 | 73601 | 73709 | 109,57 | 100,15 |
| Коммерческие расходы, тыс. руб. | 58815 | 68315 | 76867 | 130,69 | 112,52 |
| Прибыль от продаж, тыс. руб. | 8457 | 5286 | -3158 | - | - |
| Прибыль до налогообложения, тыс. руб. | 6731 | 11438 | 6433 | 95,57 | 56,24 |
| Чистая прибыль, тыс. руб. | 5037 | 8118 | 4091 | 81,22 | 50,39 |

Выручка от продажи товаров в 2006 г. снизилась на 1,77 % относительно 2004 г. и составила 252730 тыс. руб. При этом себестоимость товаров снизилась на 5,79 % (179021 тыс. руб.), вследствие чего валовая прибыль возросла на 9,57 % и составила 73709 тыс. руб., коммерческие расходы возросли на 30,69 %. В 2006 г. расходы предприятия превысили доходы и был понесен убыток в размере 3158 тыс. руб. При этом прибыль до налогообложения и чистая прибыль составили соответственно 6433 тыс. руб. и 4091 тыс. руб. Данные показатели снизились относительно 2004 г. на 4,43 % и на 18,78 %. В 2006 г. по отношению к 2005 г. выручка от продажи возросла на 1,94 % и себестоимость возросла на 2,69 %, поэтому валовая прибыль возросла на 0,15 %. Коммерческие расходы возросли на 12,52 %, прибыль до налогообложения и чистая прибыль снизились на 43,76 % и 49,41 % соответственно.

## 1.2. Анализ трудовых ресурсов предприятия

В условиях развития рыночных отношений и жесткой конкурентной борьбы важное значение для ведения эффективной хозяйственной деятельности приобретают трудовые ресурсы предприятия.

Директор

Главный бухгалтер

Заместитель директора

Бухгалтерия

Экономический отдел

Зав. складом

Менеджер

Юрист

Администратор

Зав. магазином

Зав. секцией

Маркетолог

Бригадир

Рис. 1 - Организационная структура ЗАО «Брянский ЦУМ»

В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты. При этом необходимо иметь в виду, что в отчете ф. № П-4 не приводится подробная расшифровка по категориям работающих. Поэтому для анализа необходимо использовать данные первичного учета и составить аналитическую таблицу, в которой численность персонала отчетного года сравнивают с численностью предыдущих лет.

Таблица 2 - Обеспеченность трудовыми ресурсами

| Виды | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Абсолютное отклонение 2006 г. от | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2004 г. | 2005 г. |
| Администратор | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Буфетчик | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 |
| Бухгалтер | 4 | 5 | 8 | 4 | 3 |
| Водитель-экспедитор | 17 | 21 | 24 | 7 | 3 |
| Главный бухгалтер | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Гладильщик | 28 | 30 | 31 | 3 | 1 |
| Грузчик | 9 | 8 | 11 | 2 | 3 |
| Директор | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Зав. магазином | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Зав. секцией | 35 | 37 | 36 | 1 | -1 |
| Зам. директора | 5 | 5 | 6 | 1 | 1 |
| Зам. зав. магазином | 5 | 7 | 9 | 4 | 2 |
| Кассир | 72 | 77 | 72 | 0 | -5 |
| Кладовщик | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| Комплектовальщик | 6 | 8 | 9 | 3 | 1 |
| Маркетолог | 2 | 4 | 4 | 2 | 0 |
| Менеджер | 8 | 5 | 4 | -4 | -1 |
| Охранник | 11 | 15 | 13 | 2 | -2 |
| Повар | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| Помощник администратора | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Продавец | 177 | 181 | 186 | 9 | 5 |
| Продавец-консультант | 54 | 58 | 57 | 3 | -1 |
| Рабочий | 41 | 45 | 47 | 6 | 2 |
| Рабочий-бригадир | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| Столяр | 8 | 7 | 6 | -2 | -1 |
| Товаровед | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Уборщик | 42 | 45 | 38 | -4 | -7 |
| Фасовщик | 15 | 14 | 18 | 3 | 4 |
| Экономист | 7 | 6 | 7 | 0 | 1 |
| Юрист | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| Итого | 571 | 603 | 617 | 46 | 14 |

Общая численность работников в 2006 г. выросла на 14 человек по сравнению с предыдущим годом и составила 617 человек, а по сравнению с 2004 г. - выросла на 46 человек. Эти изменения произошли за счет того, что на предприятии происходило постепенное расширение штата сотрудников, а также происходило сокращение избыточного количества персонала на некоторых должностях.

Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на динамику объема продукции и ее качество. Даже неукомплектованность непромышленного персонала косвенно влияет на ход деятельности предприятия.

В ходе анализа следует проверить обеспеченность предприятия рабочими определенных профессий, сопоставив для этого фактическую и плановую численность рабочих по всем используемым профессиям. В случае выявления значительных отклонений по каким-либо профессиям необходимо установить конкретные причины и наметить мероприятия по их устранению. Значительная нехватка рабочих по какой-либо профессии затрудняет работу предприятия.

Следует проанализировать соответствие квалификации рабочих требованиям технологии путем сравнения степени сложности работ с уровнем квалификации рабочих.

Общая квалификация рабочих характеризуется средним тарифным разрядом, определяемым как средневзвешенная величина. Степень сложности работ определяется как средневзвешенная величина разряда работ и трудоемкости их выполнения. Средний разряд выполняемых работ должен быть несколько выше разряда рабочих для повышения их заинтересованности в повышении квалификации.

Обеспеченность кадрами, особенно рабочими, зависит от их движения в течение анализируемого периода. Интенсивность движения рабочих кадров характеризуется коэффициентами:

* оборота по приему;
* оборота по выбытию;
* общего оборота;
* сменяемости кадров;
* текучести кадров;
* постоянства кадров;
* стабильности кадров.

Таблица 3 - Динамика показателей движения трудовых ресурсов

| Виды | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Относительное отклонение 2006 г. от | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2004 г. | 2005 г. |
| Среднесписочная численность рабочих, чел. | 571 | 603 | 617 | 108,06 | 102,32 |
| Принято рабочих - всего | 24 | 40 | 3 | 12,50 | 7,50 |
| Выбыло рабочих - всего | 5 | 6 | 9 | 180,00 | 150,00 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |
| в связи с сокращением численности | 0 | 0 | 0 | - | - |
| по собственному желанию | 5 | 6 | 7 | 140,00 | 116,67 |
| уволено за прогул и др. нарушения труд. дисциплины | 0 | 0 | 2 | - | - |
| Коэффициенты: |  |  |  |  |  |
| оборота по приему | 0,0420 | 0,0663 | 0,0049 | 11,67 | 7,39 |
| оборота по выбытию | 0,0088 | 0,0100 | 0,0146 | 165,91 | 146,00 |
| общего оборота | 0,0511 | 0,0785 | 0,0194 | 37,88 | 24,66 |
| сменяемости кадров | 0,0088 | 0,0100 | 0,0049 | 55,68 | 49,00 |
| текучести кадров | 0,0088 | 0,0100 | 0,0146 | 165,91 | 146,00 |

Коэффициенты движения кадров не планируются, поэтому их анализ производится сравнением показателей отчетного года с показателями предыдущих трех лет.

Текучесть рабочих играет незначительную роль в деятельности предприятия, т. к. составляет всего 0,0088, 0,0100 и 0,0146 в 2004-2006 гг. соответственно. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе и активно влияют поэтому на уровень производительности труда.

Для оценки социальных результатов изучаются также коэффициенты постоянства и стабильности кадров.

Коэффициент постоянства кадров определяется как отношение численности работников, состоящих в списочном составе в течение года и более, к среднесписочной численности работников. Коэффициент постоянства кадров в 2006 г. составил 617 / 620 = 0,995. Коэффициент стабильности кадров - это отношение численности работников, проработавших на предприятии более 3-х лет, к их среднесписочной численности. Коэффициент стабильности кадров в 2006 г. составил 567 / 620 = 0,915.

Коэффициенты постоянства и стабильности кадров отражают уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

## 1.3. Социально-психологический климат в коллективе

Наиболее частой причиной внезапного падения производственных и коммерческих показателей предприятия является ухудшение социально-психологического климата организации в целом или в отдельных ее подразделениях. Зачастую резкое изменение социально-психологического климата связано со сменой руководства. Новый начальник приходит со своим пониманием «правильных» отношений в коллективе и активно начинает внедрять их в жизнь. Последствия часто бывают плачевны: старые традиции, правила, наработанные отношения рушатся, а новые - не приживаются. Как итог - падение заинтересованности в результатах деятельности, повышение текучести кадров, снижение мотивации и т. п.

Изменения социально-психологического климата могут быть не так кардинальны. Однако кадровик-профессионал всегда помнит о необходимости периодического мониторинга социально-психологического климата во всех подразделениях организации - как ключевых, так и второстепенных.

Социально-психологический климат трудового коллектива - это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния.

Межличностные отношения - это система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга. Межличностные отношения обусловлены содержанием и организацией совместной деятельности, а также ценностями, на которых основывается общение людей. Совместная деятельность любой организации связана с решением определенной задачи (производственной, научной, коммерческой) и наличием у ее участников единой цели.

Основными показателями социально-психологического климата трудового коллектива являются стремление к сохранению целостности группы, совместимость, сработанность, сплоченность, контактность, открытость, ответственность. Кратко рассмотрим сущность этих показателей.

Сплоченность - один из объединяющих подразделение процессов. Характеризует степень приверженности к группе ее членов. Определяется двумя основными переменными - уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов.

Ответственность - контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в организации правил и норм. В подразделениях с положительным социально-психологическим климатом сотрудники стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности.

Контактность и открытость - определяют степень развития личных взаимоотношений сотрудников, уровень психологической близости между ними.

Социально-психологический климат в подразделении во многом зависит от уровня совместимости и сработанности членов группы. Совместимость и сработанность определяют степень взаимосвязанности и взаимозависимости сотрудников. Эффективно работающая группа - группа психологически целостная. Вместо множества «Я» возникает понятие «МЫ». Мнения, оценки, чувства и поступки отдельных «Я» сближаются; появляются общие интересы и ценности; взаимодополняются интеллектуальные и личностные особенности. Совместно выполняя задания, решая проблемы, люди вырабатывают специфические, только для этой группы присущие способы регуляции познавательных и эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий для группы стиль деятельности. В таких коллективах между людьми происходит обмен опытом, перенимается стиль поведения, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить свои цели и действия с целями и действиями других людей. На определенном этапе взаимодействия сотрудников коллектив может добиться оптимальной совместимости и сработанности.

Особенности психологического климата в подразделениях влияют на производственные, социальные и социально-психологические процессы в конкретном подразделении и во всей организации. С уверенностью можно утверждать, что социально-психологический климат в отдельных подразделениях во многом определяет производственные успехи организации и ее положение на рынке. Поэтому диагностика и формирование позитивного социально-психологического климата во всех подразделениях организации - насущная задача каждого кадровика. Мы предлагаем Вам три методики, которые позволяют исследовать основные показатели социально-психологического климата в подразделении. Они достаточно просты в проведении и обработке результатов, экономны по времени, однако позволяют эффективно диагностировать особенности психологического климата и предпринимать соответствующие мероприятия по его оптимизации.

Методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе позволяет делать периодические «срезы» с целью диагностики состояния психологического климата в коллективе, прослеживать эффективность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат. Такие измерения полезны при изучении степени адаптации новых сотрудников, отношения к труду, причин текучести кадров, эффективности руководства, продуктивности деятельности.

Методика позволяет диагностировать три компонента психологического климата: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Для измерения эмоционального компонента используется критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится - не нравится», «приятный - неприятный». Вопросы, направленные на измерение поведенческого компонента, конструируются на основе критерия «желание - нежелание работать в данном коллективе», «желание - нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание - незнание особенностей характера членов коллектива».

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизирована и имеет следующий алгоритм: анализируются различные стороны отношений к коллективу для каждого сотрудника в отдельности. Каждый компонент трактуется тремя вопросами, причем ответ на них принимает одну из трех возможных форм: +1; 0; -1. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого сотрудника на вопросы по данному компоненту должны быть обобщены следующим образом:

Положительная оценка (+1). К этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы (4, 5 - на ответы-утверждения; 7, 8, 9 - на ответы по шкале «1-9») даны на все три вопроса, относящиеся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий может иметь другой знак;

Отрицательная оценка (-1). Сюда входят сочетания, содержащие три отрицательных ответа (1, 2 - на ответы-утверждения; 1, 2, 3 - на ответы по шкале «1-9») или два ответа отрицательные, а третий может иметь другой знак;

Неопределенная (противоречивая) оценка (0). Эта категория включает такие случаи:

* на все три вопроса дан неопределенный ответ (3 - на ответы-утверждения; 4, 5, 6 - на ответы по шкале «1-9»);
* ответы на два вопроса - неопределенные, а третий может иметь другой знак;
* один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки.

На опросном листе вопросы 1-й, 4-й, и 7-й относятся к эмоциональному компоненту; 2-й, 5-й, 8-й - к поведенческому компоненту; 3-й, 6-й - к когнитивному (причем вопрос 3 содержит две позиции).

По группе ответов строится таблица.

Таблица 4 - Исследование социально-психологического климата

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Сотрудники** | **Эмоциональный компонент** | **Когнитивный компонент** | **Поведенческий компонент** |
| Администратор | 0 | 0 | +1 |
| Буфетчик | +1 | 0 | +1 |
| Бухгалтер | +1 | +1 | 0 |
| Водитель-экспедитор | 0 | -1 | -1 |
| Главный бухгалтер | 0 | 0 | 0 |
| Гладильщик | +1 | 0 | +1 |
| Грузчик | -1 | +1 | -1 |
| Директор | 0 | 0 | 0 |
| Зав. магазином | 0 | +1 | 0 |
| Зав. секцией | +1 | +1 | +1 |
| Зам. директора | -1 | 0 | 0 |
| Зам. зав. магазином | 0 | 0 | +1 |
| Кассир | 0 | +1 | +1 |
| Кладовщик | +1 | -1 | 0 |
| Комплектовальщик | 0 | 0 | 0 |
| Маркетолог | +1 | +1 | +1 |
| Менеджер | +1 | -1 | -1 |
| Охранник | 0 | 0 | 0 |
| Повар | 0 | 0 | 0 |
| Помощник администратора | +1 | +1 | +1 |
| Продавец | -1 | 0 | -1 |
| Продавец-консультант | 0 | +1 | 0 |
| Рабочий | 0 | +1 | 0 |
| Рабочий-бригадир | +1 | 0 | +1 |
| Столяр | -1 | 0 | 0 |
| Товаровед | 0 | +1 | +1 |
| Уборщик | 0 | -1 | +1 |
| Фасовщик | +1 | 0 | 0 |
| Экономист | 0 | 0 | 0 |
| Юрист | -1 | +1 | +1 |

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от +1 до -1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние данные.

В соответствии с проведенным исследованием психологический климат по каждому сотруднику признается противоречивым, неопределенным и нестабильным. В соответствии с полученными результатами должны строиться мероприятия по улучшению психологического климата.

# Заключение

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется прежде всего возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива - это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Социально-психологические методы управления позволяют влиять на интересы людей. Регулировать межличностные отношения в коллективе, влияют на формы и развития трудового коллектива. Социально- психологические методы представляют собой совокупность приемов и способов социально - психологического воздействия на трудовой коллектив.

В данной работе был исследован социально-психологический климат в коллективе ЗАО «Брянский ЦУМ». В соответствии с проведенным исследованием психологический климат по каждому сотруднику признается противоречивым, неопределенным и нестабильным. В соответствии с полученными результатами должны строиться мероприятия по улучшению психологического климата.

# Список литературы

1. Виноградов Георгий Васильевич. Опыт повышения эффективности и качества работы отраслевого НИИ. - Л.:ЛДНТП, 1995. - 28с.
2. Основы научных исследований: Учеб. для вузов / В. Крутов, И. Грушко, В. Попов и др.; Под ред. В. Крутова, В. Попова. - М.: Высш. шк., 1999. - 400 с.
3. Проблемы деятельности ученого и научного коллективов. Материалы 3 всесоюзной конференции. Вып. 4. / Под ред. С.Р. Микулинского, И. В. Блауберга и др. - М.-Л.: ЛПО “Техническая книга”, 1979. - 324 с.
4. Проблемы повышения эффективности научно-исследовательской работы. Материалы к научно-практической конференции. Ч. 3. /Под ред. А. М. Бялых. -Н.: ИГД СО АН СССР, 1968. - 226 с.
5. Проблемы руководства научным коллективов. / Род ред. М. Г. Ярошевского. - М.:”Наука”, 1992. - 321 с.
6. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива. /Под ред. Б. Д. Парыгина. - Л.: “Наука”, 1996. - 241 с.
7. Соколова Г. Н. Экономическая социология. Учебник. Издание 2-е, переработанное и дополненное. - М.: ИИД “Филинъ”; Мн.: ”Белорусская наука”, 2000. - 376 с.
8. Старобинский Э.Е., “Как управлять коллективом”, М., 2005 г.
9. Чернышов А. С., Крикунов А. С. Социально-психологические основы организованности коллектива. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2001. - 164с .