



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор ИМБИТ

А.И. Кучинов

03 июнь 2005 года

## ОТЧЕТ

### ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СОТРУДНИКОВ ЗАО «РИТЭК-Полисил»

Данные настоящего отчета основаны на показателях, полученных в процессе скринингового социально-психологического обследования и выборочного опроса сотрудников ЗАО «РИТЭК-Полисил».

Работа проводилась в четыре этапа:

**Первый этап** – диагностика сотрудников. Обследование проводилось методом субъективного шкалирования, методом интервьюирования, а также с использованием стандартизованных анкет и тестов.

**Второй этап** – на основании результатов диагностики были разработаны аудиальные коррекционные программы с эффектом неосознаваемого воздействия, направленные на улучшение общего психологического состояния сотрудников и улучшение психологического климата в коллективе, на улучшение отношения к различным сферам профессиональной деятельности, повышение лояльности к фирме и руководству. Аудиальные коррекционные программы включались в рабочем помещении фирмы на протяжении 2,5 месяцев.

**Третий этап** – после проведения 2,5 месячного этапа коррекционного воздействия была проведена повторная диагностика с использованием методов, описанных в первом этапе.

**Четвертый этап** – был проведен анализ полученных результатов, на основании которого подготовлен отчет, содержащий вывод и даны рекомендации для руководства.

В отчете приведен краткий анализ результатов, основанный как на статических показателях («срез» социально-психологического состояния сотрудников на момент обследования), так и на динамических (качественный и количественный анализ изменения психологического состояния сотрудников и социально-психологического климата за период между двумя этапами диагностики).

На приведенных в отчете графиках диагностика, результаты обследования, проведенного в феврале, обозначена как 1-я диагностика, а проведенного в мае – соответственно, как 2-я диагностика.

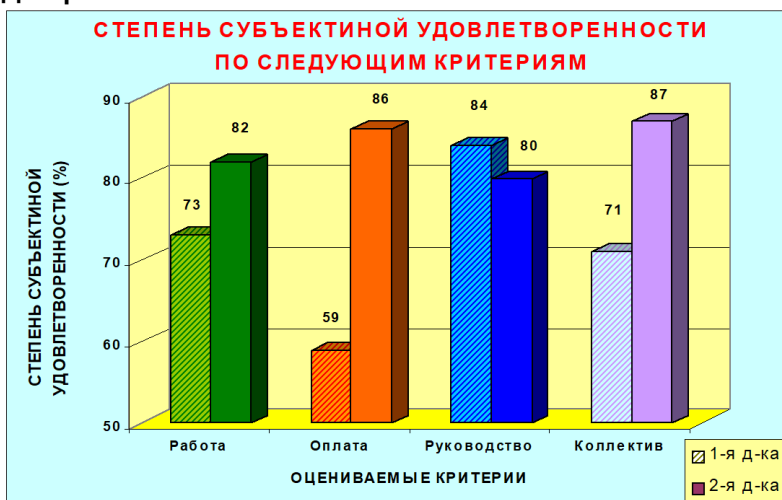
Интегральные показатели общей картины социально-психологического состояния сотрудников отражают основные обобщенные (усредненные) характеристики психологического климата внутри коллектива.

Интегральный показатель «Удовлетворенность характером работы» (см. Диаграмма № 1) отражает усредненную оценку качественных параметров эмоционального отношения к условиям работы, к характеру выполняемых обязанностей и самооценку степени психологической комфортности в условиях работы. Усредненный данный показатель у сотрудников фирмы на 1-й и 2-й диагностике составил, соответственно, 73% и 82% (оба показателя находятся в пределах зон благополучия)

Интегральный показатель «Удовлетворенность оплатой труда» (см. Диаграмма № 1) отражает усредненную субъективную оценку степени соответствия вложенного труда полученному материальному вознаграждению. Величины показателя на 1-й и 2-й диагностике составили, соответственно, 59% (находятся на верхней границе нейтральной зоны) и 86% (находятся в пределах зоны абсолютного благополучия).

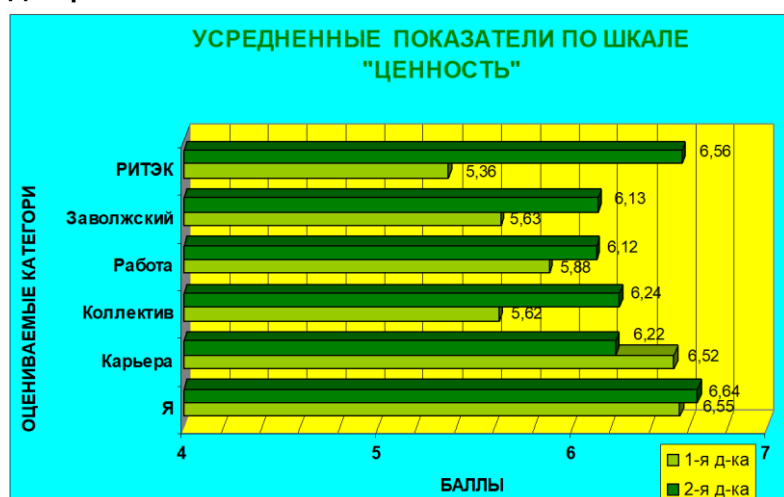
Интегральный показатель «Удовлетворенность руководством» (см. Диаграмма № 1) отражает усредненную субъективную оценку организационной системы фирмы, степень соответствия образа "желаемой" организации и «реальной», степень удовлетворенности сложившимися эмоционально-психологическими отношениями между руководством и подчиненными, на 1-й и 2-й диагностике составил, соответственно, 84% и 80% (оба показателя находятся в пределах зоны абсолютного благополучия).

**Диаграмма № 1**



разброс (от 0% до 100%), в силу чего не представляется корректным приводить в данном отчете усредненный показатель.

**Диаграмма № 2**



работы» и «Удовлетворенность коллективом» (см. Диаграмма № 1).

Результаты объективизации неосознаваемого отношения сотрудников к ключевым сферам профессиональной деятельности, проводились с использованием метода семантического дифференциала. В качестве оцениваемых объектов были выбраны следующие понятия, соответствующие ключевым сферам профессиональной деятельности:

1. Фирма (Ритек-Полисил)
2. Руководитель (Заволжский В.Б.)
3. Моя работа (выполняемые обязанности)
4. Мой Коллектив
5. Моя Карьера
6. Я (отношение к себе)

При математической обработке (факторный анализ) полученных результатов была произведена реконструкция индивидуальной системы отношений респондентов к оцениваемым объектам, представленная в виде 3-х мерного пространства. В настоящем отчете приводятся одномерные диаграммы, соответствующие 2-м из 3-х проекций оцениваемых объектов на 3 интегральные оси 3-х мерного пространства:

1. Ось «Ценность» (см. Диаграмма № 2) - интегральная ось, соответствующая неосознаемому эмоциональному (положительному или отрицательному) отношению респондентов к оцениваемым объектам.

Интегральный показатель «Удовлетворенность коллективом» (см. Диаграмма № 1) отражает усредненную субъективную оценку эмоционального состояния коллектива, является прямо пропорциональным степени сплоченности и обратно пропорциональным степени конфликтности коллектива. Усредненные величины показателя на 1-й и 2-й диагностике составили, соответственно, 71% (находятся в пределах зоны условного благополучия) и 87% (находятся в пределах зоны абсолютного благополучия)

Результаты оценки по показателю «Степень утомляемости» по обоим временным критериям в процессе опроса у различных респондентов имела большой

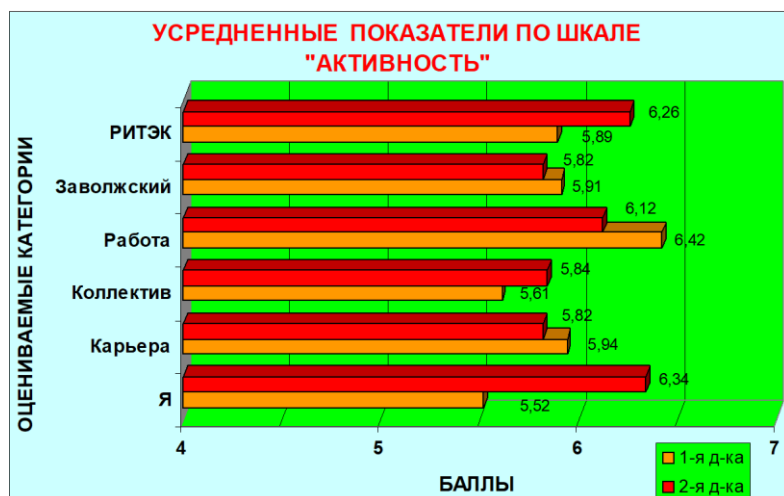
Интегральный показатель «Степень успеваемости» является прямо пропорциональным степени вовлеченности сотрудников в трудовой процесс, степени заинтересованности в результатах собственной деятельности и обратно пропорциональным низкой степени мотивированности коллектива. Усредненные величины показателя на 1-й и 2-й диагностике составили, соответственно, 89% и 91% (находятся в пределах зоны абсолютного благополучия).

При сравнении результатов 1-й и повторной диагностики достоверная положительная динамика выявлены в показателях «Удовлетворенность оплатой труда», «Удовлетворенность характером

2. Ось «Активность» (см. Диаграмма № 3) - интегральная ось, соответствующая неосознаваемой оценке степени актуальности для респондента оцениваемых объектов.

По данным интегральным осям получены высокие результаты оцениваемых объектов (см. Диаграммы № 2 и 3), ввиду чего нижняя граница диаграмм дана на срезе 4-х баллов.

### Диаграмма № 3

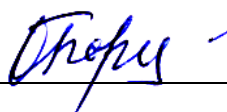


Проведенные исследования социально-психологического состояния сотрудников фирмы показали хорошие и очень хорошие результаты как статического (на данный временной срез), так и динамического (сравнительные результаты) характера, а также оптимистические прогностические данные (на ближайшую перспективу), как по данным стандартизованных опросов, так и по результатам дополнительного интервьюирования.

### Выводы:

Проведенная на протяжении 2,5 месяцев психологическая коррекция сотрудников организации с использованием специально разработанных целевых аудиальных психокоррекционных программ (АПК-программ), направленных на оптимизацию рабочего процесса, нормализацию психологического и физиологического состояния участников рабочего процесса, устранение негативных и деструктивных настроений и установок, связанных с рабочим процессом, повышение степени удовлетворенности условиями и результатами труда, оказало очевидное положительное воздействие, соответствующее целевой направленности АПК-программ, что подтверждается достоверными результатами психометрической и социометрической диагностики, результатами интервьюирования сотрудников, самоотчетах респондентов и оценкой руководства фирмы. Вторичными результатами эффекта коррекционного воздействия явились повышение результативности трудовой деятельности, качества производимого интеллектуального продукта, повышение стабильности кадрового состава.

Руководитель проекта,  
психолог, к.п.н.

 Борцов О.И.

Зав. отделом психодиагностики,  
психолог, к.п.н.

 Смирнова С.Н.

Генеральный директор ИМБИТ



 Куцинов А.И.