ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

 **РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО -**

 **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

 **КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ**

 **КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

2 курс Шифр: 05-ФЭо-115

Специальность 080507

«Менеджмент организации»

группа 05- ФЭо-1М

 **КУРСОВАЯ РАБОТА**

 **по курсу « Организационное поведение»**

**на тему: Управление стрессами на предприятии.**

**На материалах: ЗАО «Мирный»**

**Исполнитель**: Ложкина Марина Геннадьевна

**Научный руководитель:** к.э.н., проф. Хохлова Татьяна Петровна

 Краснодар 2007

**Содержание**

Введение………………………………………………………………..3

1 Сущность стресса……………………………………………….…………….6

1.1 Понятие стресса и его особенности…………………………….………..6

1.2 Физиологические механизмы стресса и его последствия для

работника……………………………………………………………………….10

1.3 Причины возникновения стресса на рабочем месте и его

 признаки………………………………………………………………………...15

2 Организационно-экономическая характеристика ЗАО "Мирный"………..21

2.1 Организационно-правовое положение ЗАО "Мирный"………………….21

2.2 Организационно-экономическое положение ЗАО «Мирный»………....23

3 Уровень стресса в ЗАО «Мирный»………………………………………....27

3.1 Анализ существующего уровня стресса в ЗАО «Мирный»……………..27

3.2 Рекомендации по снижению стресса в ЗАО «Мирный» ………………..31

Заключение……………………………………………………………………....35

Список литературы……………………………………………………………...37

Приложения……………………………………………………………………..38

**1 Сущность стресса**

* 1. **Понятие стресса и его особенности**

В переводе с английского языка слово “стресс” означает “нажим, давление, напряжение”. А энциклопедический словарь дает следующее толкование стресса: “состояние психического напряжения, возникающее у человека или животного под влиянием сильных воздействий” [2, с. 530].

Стресс обычно воспринимается как отрицательное явление. Считается, что его вызывает какая-либо неприятность (например, автомобильная авария). Но это только один из видов стресса. На самом деле существует и позитивный стресс, который может быть вызван приятными событиями (например, представление к повышению по службе, крупный лотерейный выигрыш и др.). Его еще называют эустресс – от греческого «еи», что означает «хороший». Небольшие стрессы даже полезны организму – они его постоянно тренируют, вводя в состояние активации или тренировки. Такие стрессы Ганс Селье – первооткрыватель стресса – называл «острой приправой к повседневной пищи жизни». И в своей книге «Стресс без дистресса» ученый пишет об этом так: «Вопреки ходячему мнению мы не должны – да и не в состоянии избегать стресса. Но мы можем использовать его и наслаждаться им, если Лучше узнаем его механизмы и выработаем соответствующую философию жизни. Этому и посвящена моя книга.» [10, с. 31] Но дистрессы – тяжелые, затяжные стрессы – являются губительными для человека, персонала организации в целом и самой организации.

Что же такое стресс? Впервые данное явление исследовал и описал Г. Селье в работе «Стресс без дистресса». Ученый дал этому явлению следующее определение: «Стресс есть неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование» [10, с. 27] .

Есть и другое определение, подчеркивающее необходимость стресса для организма: Стресс – это одновременно и особое нервное состояние, и приспособительная реакция организма, направленная на обеспечение самосохранения.

Наиболее общая и полная схема жизненного стресса, который влияет на личность в её повседневной жизни [7, с.14], представлена на рисунке 1.

**Межличностный**

**стресс**

Личностный

стресс

# Внутриличностный

**стресс**

Внутренние

ресурсы

Семейный

стресс

Обществен-

ный стресс

Рабочий

стресс

Финансовый

стресс

Экологичес-

кий стресс

Рисунок 1 - Области стресса в повседневной жизни.

Во внутреннем квадрате обозначена самая суть нашего существования, которую называют "Я сила", "умственная сила", психическая энергия, или внутренние ресурсы. Это то, что позволяет индивиду преодолевать кризисы жизни, что определяет интенсивность сопротивления стрессу. Снижение ресурса способствует повышению уязвимости к разным, связанным со стрессом, расстройствам, таким как тревога, страх, отчаяние, депрессия.

Следующая область – внутриличностный стресс. Большинство наших требований к внешнему миру и его воздействия на нас связаны с этим видом стресса. Эта область является как бы центробежной силой, которая оказывает влияние на все сферы нашей жизни. Если мы не находимся в мире сами с собой, то наше внутреннее смятение, переживание проявляется в негативном отношении, воздействиях на внешний мир и нарушает межличностные взаимосвязи. В эту категорию стресса входят такие события, как несбывшиеся ожидания, нереализованные потребности, бессмысленность и бесцельность поступков, болезненные воспоминания, неадекватность оценки событий и т.п.

Область межличностного стресса взаимодействует с определенными областями жизни. Поскольку каждому человеку приходится постоянно решать разнообразные социальные вопросы в своей деятельности, то взаимодействие с другими лицами и его оценка оказывают существенное влияние на наше восприятие, переживание, отношение к событиям и являются проблемами отношений между людьми.

Личностный стресс имеет отношение к тому, что делает индивид и что происходит с ним, когда он не выполняет, нарушает определенные предписанные социальные роли, такие как роль родителя, мужа, служащего и т. п. Он проявляется в связи с такими явлениями как нарушение здоровья, плохие привычки, сексуальные трудности, скука, старение, уход на пенсию.

Семейный стресс включает все трудности по поддержанию семьи и отношений в ней – работа по дому, супружеские проблемы, конфликты между поколениями, жизнь с молодежью болезнь и смерть в семье, алкоголизм, развод и т. п.

Рабочий стресс обычно связан с тяжелой рабочей нагрузкой, отсутствием самоконтроля за результатом работы, ролевой неопределенностью и ролевым конфликтом. Плохое обеспечение безопасности работы, несправедливые оценки труда, нарушение его организации может стать источником стресса.

Общественный стресс относится к проблемам, которые испытывают, переживают большие группы людей, - например, экономический спад, бедность, банкротство, расовое напряжение и дискриминация .

Экологический стресс обусловливается воздействием экстремальных условий окружающей среды, ожиданием такого воздействия или его последствий – загрязнение воздуха и воды, суровые погодные условия, недоброжелательные соседи, толкотня, высокий уровень шума и т. п.

Финансовый стресс не требует разъяснений. Невозможность оплатить счета, не обеспечение расходов доходами, затруднения в получении долга, несоответствие уровня зарплаты результатам работы, возникновение дополнительных и финансово необеспеченных расходов, эти и другие обстоятельства могут являться причиной стресса.

Внутриличностный стресс заслуживает детального рассмотрения не только потому, что на него обращалось недостаточно внимания, но и в связи с тем, что он может проецироваться на различные жизненные события и влиять на особенности отношения к ним и поведение индивида.

Следует отметить, что экстремаль­ное воздействие далеко не всегда оказывает отрицательное влияние на эффективность выполняемой деятельности. В противном случае вообще было бы невозможно успешное преодоление трудностей, возникающих при усложне­нии условий. Устойчивость человека к возникновению различных форм стрессовых реакций определяется прежде всего индивидуально-психологическими особенностями и мотивационной ориента­цией личности. Однако работа в стрессогенной ситуации обяза­тельно приводит к дополнительной мобилизации внутренних ресурсов, что может иметь неблагоприятные отсроченные по­следствия. У каждого человека есть свой индивидуальный временной предел стресса. Различают три типа личностей по устойчивости к стрессу [4, с. 358] :

1. «Волы» - лица, способные выдерживать большие длительные перегрузки, адаптируясь к стрессу.
2. «Кролики» - лица, которых даже небольшая дополнительная нагрузка может выбить из колеи, они избегают стресса.
3. «Львы» - лица, которых стресс мобилизует и они могут долго с полной отдачей работать на пределе своих возможностей.

В серии исследований М. Фридмана и Р. Ройзенмана проведен анализ поведения обширного контингента лиц умственного труда (научные работники, инженеры, администра­торы), занятых управленческой деятельностью. [11, с.86]. Ими выделены два основных типа:

1. Тип А – лица с повышенной агрессивностью, вовлеченностью в постоянную борьбу с целью достижения значительных успехов.
2. Тип В – лица, сосредоточенные на саморазвитии и самосовершенствовании, не склонные к бурным проявлениям успеха.

Таким образом, в контексте данной работы, стресс можно определить как адаптивную реакцию на внешнюю ситуацию, которая приводит к физическим, психологическим и поведенческим изменениям у работников организации.

**1.2 Физиологические механизмы стресса и его последствия для**

**работника**

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что при стрессе (будь то болезнь, боль, физическое страдание или эмоциональное потрясение – сильное, слабое, длительное, кратковременное) включаются сложнейшие нервные механизмы.

Допустим, произошла ссора или какое-то неприятное событие: человек возбужден, не может найти себе места, его гложет несправедливая обида, досада из-за того, что не сумел себя правильно повести, не нашел слов. Он и рад бы отвлечься от этих мыслей, но снова и снова перед глазами встают сцены случившегося; и опять накатывает волна обиды, негодования.

Можно выделить три физиологических механизма подобного стресса [12, с. 103]:

Во-первых, в коре головного мозга сформировался интенсивный стойкий очаг возбуждения, так называемая доминанта, которая подчиняет себе всю деятельность организма, все поступки и помыслы человека. Значит, для успокоения надо ликвидировать, разрядить эту доминанту или же создать новую, конкурирующую. Все отвлекающие приемы (чтение захватывающего романа, просмотр кинофильма, переключение на занятие любимым делом) фактически направлены на формирование конкурирующей доминанты. Чем увлекательнее дело, на которое пытается переключиться расстроенный человек, тем ему легче создать конкурирующую доминанту. Вот почему каждому из нас не мешает иметь какое-то хобби, которое открывает путь положительным эмоциям.

Во-вторых, вслед за появлением доминанты развивается особая цепная реакция – возбуждается одна из глубинных структур мозга – гипоталамус, который заставляет близлежащую особую железу – гипофиз – выделить в кровь большую порцию адренокортикотропного гормона (АКТГ). Под влиянием АКТГ надпочечники выделяют адреналин и другие физиологически активные вещества (гормоны стресса), которые вызывают многосторонний эффект: сердце начинает сокращаться чаще и сильнее (оно «выскакивает» из груди при страхе, волнении, гневе), кровяное давление повышается (вследствии чего может разболеться голова, возникнуть сердечный приступ, становиться чаще дыхание). В эту фазу подготавливаются условия для интенсивной мышечной нагрузки. Но современный человек, в отличие от первобытного, вслед за стрессом обычно не пускает в ход скопившуюся мышечную энергию, поэтому у него в крови еще долго циркулируют биологически активные вещества, которые не дают успокоиться ни нервной системе, ни внутренним органам. Необходимо нейтрализовать гормоны стресса, и лучший помощник здесь – физкультура, интенсивная мышечная нагрузка.

В-третьих, из-за того, что стрессовая ситуация сохраняет свою актуальность (конфликт ведь не разрешился благополучно и какая-то потребность так и осталась неудовлетворенной, иначе не было бы отрицательных эмоций), в кору головного мозга вновь и вновь поступают импульсы, поддерживающие активность доминанты, а в кровь продолжают выделяться гормоны стресса. Следовательно, надо снизить для себя значимость этого несбывшегося желания или же отыскать путь для его реализации [12, с. 103].

Нужно отметить взаимосвязь между темпераментом человека и его реакцией на стресс. Специалисты [14, с. 16] указывают, что у меланхоликов стрессовые реакции чаще всего связаны с тревогой или испугом, фобией или невротической тревожностью. У холериков – типичная стрессовая реакция – гнев. Вот почему они чаще страдают гипертонией, язвой желудка, язвенным колитом. У флегматиков под действием стресса снижается активность щитовидной железы, замедляется обмен веществ и может повышаться содержание сахара в крови, что приводит к преддиабетическому состоянию. В стрессовых ситуациях они “нажимают” на еду, в результате чего могут становиться тучными. Легче всего, благодаря своей сильной нервной системе, переносят стрессы сангвиники.

Стрессы в организационном поведении вызывают стрессовую реакцию, модель которой представлена на рисунке 2 [8, с. 547].

Профессиональные

Физиологические реакции

Поведенческие реакции

Психологические реакции

Стресс

Потребности в окружающей среде

Поведение(реакции на потребности)

Неадекватные ситуации

Личные

Эффективные

реакции

Минимальный стресс

Рисунок 2 - Модель стрессовой реакции.

Говоря о реакции человеческого организма на стресс, необходимо сказать, что проводя свои исследования, Г. Селье случайно обнаружил явление, которое назвал синдромом общей адаптации(general adaptation syndrome – GAS), а десять лет спустя в его работах появился сам термин «стресс».

Адаптационный синдром представляет собой модель реакции человека на воздействие стрессоров [9, с. 60]. Классическая модель включает три стадии развития стресса (тревога (А), сопротивление(Б), истощение(В)) и отражает физиологически ориентированный подход к стрессу (рис. 3.).

**Б**

**А**

**В**

Рисунок 3 - Фазы адаптационного синдрома

* фаза А: тревога – состояние возбуждения с упадком и последующей мобилизацией адаптационных ресурсов.
* фаза Б: сопротивление – напряжение сил для противостояния стрессу на основе сбалансированного расходования адаптационных возможностей.
* фаза В: истощение – упадок сил вследствие истощения запасов адаптационной энергии.

Исследования показывают, что у человека, почти постоянно находящегося в состоянии эмоционального напряжения могут возникнуть такие физиологические нарушения, как язва двенадцатиперстной кишки и желудка, колит, грудная жаба, гипертония, астма, сенная лихорадка, ожирение, диабет, некоторые кожные болезни, люмбаго и др. [6, с. 43].

В то время как взаимосвязи между стрессом и физическим здоровьем человека уделялось пристальное внимание, особенно медиками, воздействие стресса на психологическое состояние исследовано не столь подробно. В то же время имеются данные [14, с. 16], что имеется прямая зависимость между высоким уровнем стресса и такими агрессивными действиями, как саботаж, межличностная агрессия, враждебное поведение и жалобы. Психологические проблемы подобного типа, вызванные стрессом, приводят в свою очередь к неудовлетворительному исполнению служебных обязанностей, заниженной самооценке, сопротивлению указаниям руководства, неспособности сосредоточиться и принять решение и к неудовлетворенности работой. Эти последствия стресса приносят прямые убытки организации.

Высокий уровень стресса оказывает также не всегда заметное, но абсолютно реальное воздействие на продуктивность работы менеджеров, занимающих ключевые посты в организации. Командная работа, а именно таковой является деятельность в организации, полагается на сильные стороны руководителя, авторитетного лидера, и является фактором успеха работы организации. На протяжении последних двух лет проводились исследования влияния перегрузок в работе руководителя на эффективность деятельности предприятия [13, с. 26]. Так, например, менеджеры, постоянно подвергающиеся воздействию стресса, становятся жертвой резких перепадов настроения, и их подчиненные вскоре приобретают привычку не беспокоить их, даже когда речь идет о серьезных вопросах.

Иногда менеджеры осознают недостатки собственного поведения; они чувствуют, что не соответствуют ожиданиям, связанным с занимаемой должностью, и страдают от потери самоуважения. В подобном состоянии они могут медлить и откладывать принятие решений. И, наконец, они негодуют когда руководство пытается вернуть их в рабочее состояние, и начинают ненавидеть свою работу.

Еще одним аспектом воздействия стресса является изменение в поведении человека. Прямым результатом сильных стрессов на работе могут являться такие поведенческие реакции, как недоедание или переедание, злоупотребление курением, алкоголем, наркотиками и антидепрессантами. В ряде исследований получены определенные свидетельства о наличии прямой связи между стрессом и прогулами, а также текучестью кадров.

Таким образом, в производственной обстановке работа в условиях повышенного уровня стресса, может вызвать «неэффективное поведение, избыточные реакции или неспособность восстановиться после работы» [8, с. 547]. Это определение, данное Гайллардом, подытоживает результаты огромного числа публикаций, авторами которых показано, что повышенный стресс на работе, (как бы он ни определялся для ситуации конкретного человека) может привести к ухудшению трудовых показателей, учащению несчастных случаев, затруднениям в общении с людьми, более частым невыходам на работу, пониженной удовлетворенности ею и проблемам, тесно связанным со здоровьем.

**1.3 Причины возникновения стресса на рабочем месте и его признаки**

Снижая эффективность и благополучие индивидуума, чрезмерный стресс дорого обходится организациям. Многие проблемы сотрудников, которые отражаются как на их заработке и результатах работы, так и на здоровье и благополучии сотрудников, коренятся в психологическом стрессе. Стресс прямо и косвенно увеличивает затраты на достижение целей организаций и снижает качество жизни для большого числа трудящихся.

Стрессы возникают под действием стрессоров – это неблагоприятные, значительные по силе и продолжительности внешние и внутренние воздействия, ведущие к возникновению стрессовых состояний [2, с. 530]. Любое событие, факт или сообщение может вызвать стресс, т.е. стать стрессором. Можно привести следующую классификацию стрессоров [11, с. 84]:

1) По характеру:

а) физиологические ( это экстремальные воздействия внешней среды – неприемлемые для организма уровень температуры, освещения, давления, болевые ощущения, непосильная физическая нагрузка и пр.);

б) психологические (психологическое напряжение, отрицательные эмоции, конфликтные ситуации и пр.).

2) По содержанию:

а) организационные ( перегрузка или недогрузка работника, конфликт или неопределенность ролей, неправильное соотношение между полномочиями и ответственностью и пр.);

б) личностные (события личной жизни негативного или позитивного характера).

3) По источнику:

а) внешние (находятся за пределами организации – международные события, экономическая и политическая нестабильность, социальные проблемы, напряженность в обществе и пр.);

б) внутренние (связаны с организацией и самим работником – несовершенные организационная структура и стиль управления, специфическое восприятие, различия в опыте и пр.).

4) По специфике воздействия:

а) общие (характерны для типичных ситуаций – хронические, часто повторяющиеся проблемы);

б) специфические (связанны с особенностями личности, ситуации).

Факторы, вызывающие стресс, или так называемые стрессоры, воздействующие на работников в наши дни, включают [8, с. 547]:

1) факторы стресса вне организации;

2) групповые факторы стресса;

3) факторы стресса, связанные с организацией;

Рассмотри их подробнее.

## 1) Факторы стресса вне организации.

Стресс на работе нельзя ограничивать событиями и условиями, имеющими место непосредственно на рабочем месте. Любая организация является открытой социальной системой, и на ее элементы – работников – естественно воздействуют внешние факторы, такие как изменения в обществе, экономические и финансовые условия, изменения в их личной жизни (семейные проблемы, старение, смерть близкого родственника, рождение ребенка и т.п.).

Так, можно сказать, что неудовлетворительное финансовое положение может побуждать людей брать дополнительную работу, в результате чего сокращается время отдыха и усиливается стресс. Серьезным фактором стресса работников являются и семейные кризисы. Имеются также данные о том, что в семьях, где работают оба супруга, находящийся в стрессовых условиях муж может «передать» свой стресс жене.

2) Групповые факторы стресса.

К групповым факторам стресса можно отнести следующие:

2.1 отсутствие групповой сплоченности– отсутствие возможности для работника чувствовать себя членом коллектива вследствие специфики рабочего места, из-за того, что руководитель не допускает или ограничивает эту возможность, или потому, что другие члены группы не принимают его в свои ряды, может явиться источником сильного стресса, особенно для работников с высоким стремлением к аффилиации;

2.2 наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов – наличие серьезных противоречий или несовместимости отдельных характеристик личности работника, например, его личных целей, нужд, ценностей, с социально одобряемыми в группе, где он работает, а значит, вынужден постоянно находиться, общаться, взаимодействовать, также является серьезным стрессогенным фактором.

## 3) Факторы стресса, связанные с организацией.

Причины связанного с работой стресса исследуются уже немалое время, и перечень потенциальных факторов, вызывающих стресс, весьма длинен. В нем можно найти физические факторы, превращающие рабочее место во враждебную среду (повышенная температура, шум, многолюдность и т.д.), а также массу психосоциальных факторов, обусловленных конкретной комбинацией трудовых, организационных и социальных особенностей рабочего места. К наиболее точно установленным стрессорам, связанным с производственной средой, относятся:

* 1. неуверенность в завтрашнем дне – для многих работников постоянным стрессором является боязнь потерять свою работу из-за сокращения, неадекватных трудовых показателей, возраста или по другой причине;
	2. невозможность влиять на свою работу – как отмечают многие исследователи, то, в какой степени человек влияет на свою работу, может быть связано со стрессовым состоянием. Монотонная механическая работа и ответственность за вещи, на которые люди не могут влиять, являются особенно стрессовыми факторами для некоторых работников;
	3. характер выполняемой работы – сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда: степень опасности при выполнении работы, уровень шума и т.п., как показывают результаты многочисленных исследований, могут быть также отнесены к факторам, нередко провоцирующим стресс у работников;
	4. ролевая двусмысленность и ролевой конфликт – оба эти условия в большинстве случаев воспринимаются как стрессоры. Здесь под ролевой двусмысленностью подразумевается неопределенность в отношениях с человеком, исполняющим ту или иную роль, а под ролевым конфликтом – различные несовместимые ожидания в отношении значимых людей на работе;
	5. специфическая организационная структура – например, матричная структура организации, предполагающая двойное подчинение, нередко является источником стресса для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей;
	6. стрессогенный стиль управления – частое использование методов неоправданного давления и угроз является одним из самых сильных факторов стресса для подчиненных;
	7. давление рабочего графика – сменная работа, а в особенности работа по скользящему графику, часто создает потребность в ряде психологических и связанных с внерабочей жизнью изменений, являющихся потенциальными стрессорами. С другой стороны, очень напряженный рабочий график, который делает затруднительным либо невозможным одновременное удовлетворение производственных и личностных потребностей, может также являться сильным стрессором для людей в самых разных трудовых ситуациях.

Все вышеперечисленные условия являются потенциальными стрессорами, а не факторами, которые автоматически вызывают стресс. Реакции на эти стрессогенные факторы индивидуальны. На чувствительность или стрессоустойчивость влияет ряд ситуативных и личностных переменных.

Далее необходимо сказать о внешних признаках стресса в организационном поведении и о психических состояниях, которые под воздействием стрессоров проявляются в различных эмоциональных формах.

Условно различают три группы симптомов (внешних признаков) стресса [11, с. 87]:

1. Физиологические – негативные воздействия на все жизненно важные функции и здоровье человека (неврологические, эндокринные расстройства, сердечно-сосудистые заболевания, нарушения пищеварения и др.)

2. Психологические – отрицательные психологические состояния (утомление, беспокойство, тревога, страх, тоска, раздражительность и др.)

3. Поведенческие – негативные изменения в поведении человека ( снижение производительности труда, нарушение дисциплины, конфликтность, антисоциальное поведение, злоупотребление алкоголем и др.)

Психические состояния персонала в результате стрессов выступают в трех основных формах: утомление, монотония и психическая напряженность.

1. Утомление – временное снижение работоспособности под влиянием стрессовых нагрузок. Утомление проявляется в нарушениях основных функций и процессов, трансформации мотивов деятельности, падении качества работы.

2. Монотония – временное снижение работоспособности как результат однообразной деятельности. Формы проявления монотонии аналогичны, но работоспособность не прогрессивно падает, а колеблется. Наступление монотонии в значительной степени носит индивидуальный характер.

3. Психическая напряженность – состояние возбуждения вследствие ожидания неблагоприятного развития событий, которое быстро приводит к утомлению.

Психические состояния под воздействием стрессов проявляются в организационном поведении в эмоциональных формах пяти основных видов [11, с. 87]:

1. гнев, раздражительность как излишне сильные отрицательные реакции на негативные факторы;
2. возбужденность в виде излишнего уровня эмоционального ответа на воздействие внешней среды;
3. переживание как тщательное, детальное обдумывание ситуации без объективной потребности в этом;
4. грусть, тоска в виде пассивного переживания необратимых потерь;
5. страх, тревога как ощущение угрозы биологическому и социальному существованию человека.

Для снижения негативного влияния психических состояний на организационное поведение персонала менеджеру необходимо осуществлять эффективные мероприятия по их профилактике.

**2 Организационно-экономическая характеристика ЗАО "Мирный"**

**2.1 Организационно-правовое положение ЗАО "Мирный"**

Закрытое акционерное общество "Мирный" создано в порядке преобразования открытого акционерного общества "Мирный" (зарегистрированное постановлением главы администрации Темрюкского района, Краснодарского края от 22 апреля 1998 года № 32/15) и является правопреемником ОАО "Мирный".

 Общие положения.

1) Полное официальное наименование общества на русском языке:- Общество с ограниченной ответственностью "Мирный".

2) Местонахождение ЗАО "Мирный":- Россия, Краснодарский край, Темрюкский район, поселок Виноградный, улица Ленина, 2.

3) Новая редакция Устава принята в целях приведения в соответствие с ФЗ от 7 августа 2001 г. № 120-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в ФЗ «Об акционерных обществах»( №208-ФЗ от 26 декабря 1995г.)

4) Общество создано на неограниченный срок.

 Цели и предмет деятельности.

1) Общество имеет гражданские права и несёт обязанности, для осуществления любых видов деятельности, не запрещённых ФЗ.

2) Основной целью деятельности Общества является извлечение прибыли от реализации продукции, выполнение работ, предоставление услуг осуществляется по ценам и тарифам, устанавливаемым Обществом.

3) Общество имеет право:

- приобретать ценные бумаги, находящиеся в обороте;

- проводить аукционы, лотереи, выставки;

- приобретать и реализовывать продукцию (работы, услуги) предприятий, объединений и организаций, а также иностранных фирм, как в РФ, так и за рубежом в соответствии с действующим законодательством;

- осуществлять иные права и нести другие обязанности в порядке, установленном законодательством;

4) Основные виды деятельности общества:

- Выращивание винограда и производство вина;

-осуществление всех видов операций с движимым и недвижимым имуществом;

- производство, закупка и реализация товаров народного потребления;

- закупка и реализация удобрений;

- торговля путём создания продовольственных, промтоварных, комиссионных магазинов и торговых точек;

- оказание юридических, консалтинговых, инженерных, посреднических, маркетинговых, дилерских, рекламно- коммерческих , транспортных, информационных и других видов услуг организациям и населению;

- осуществление экспортно-импортных операций;

- производство, закупка, переработка, хранение, реализация сельскохозяйственной продукции;

- осуществление благотворительной деятельности;

- переработка отходов;

- эксплуатация в целях предпринимательской и хозяйственной деятельности котельного и транспортного оборудования;

- осуществление иных видов деятельности и оказание других услуг населению.

К имуществу ЗАО "Мирный" относится: здания, сооружения и придаточные устройства, машины и оборудования, транспортные средства, производственный и хозяйственный инвентарь, многолетние насаждения, автозаправочные станции, магазины и торговые точки, и другие виды движимого и недвижимого имущества.

**2.2 Организационно-экономическое положение ЗАО «Мирный»**

Важными документами, по которым судят о экономическом и организационном положении любого предприятия, являются бухгалтерская отчётность и отчёт о расходах и доходах.

Бухгалтерская отчётность составляется по форме и в объёме, определяемом законодательством РФ. Этот документ состоит из годовой и промежуточной отчетности (месячной и квартальной). Отчётным годом считают календарный год с 1 января по 31 декабря включительно. Достоверность данных, содержащихся в годовом отчёте предприятия: бухгалтерском балансе, счёте прибылей и убытков подтверждается наблюдательным советом или независимым аудитором. Годовой отчёт подлежит предварительному утверждению Правлением и Наблюдательным советом не позднее 30 дней до даты проведения годового общего собрания учредителей. Годовая отчётность утверждается общим собранием учредителей. Предприятие самостоятельно представляет отчётность в налоговую инспекцию и другим заинтересованным пользователям. Годовая отчётность представляется учредителям предприятия, территориальным органа Госкомстата, другим органам исполнительной власти, банкам и иным пользователям в соответствии с законодательством Российской Федерации. Публичность опубликования годовой бухгалтерской отчётности заключается в её передаче территориальному органу Госкомстата. Квартальную и годовую бухгалтерскую отчётность предоставлять в сроки указанные по каждому адресату в соответствующей комплектации:

● учредителям (акционерам), согласно учредительным документам;

● органу государственной налоговой инспекции по месту регистрации;

● территориальному органу Госкомстата;

● другим государственным органам, внебюджетным и социальным фондам, на которые в соответствии с законодательством возложена проверка деятельности организации и получения соответствующей отчётности.

Бухгалтерская отчётность предприятия составляется в срок до 1 января года, следующего за отчётным. Для целей оперативного управления составляется ежемесячная бухгалтерская отчётность, не обязательная для представления государственным контролирующим органам. Бухгалтерский учёт предприятия представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации, их движении путём непрерывного, сплошного и документального учёта всех хозяйственных операций в соответствии с требованиями и на основании действующего законодательства России.

 В данной курсовой работе представлен бухгалтерская отчётность за 2006 год. Рассмотрим бухгалтерский учёт активов предприятия ЗАО «Мирный» /Приложение А/.

 Таблица 1:

 Бухгалтерский учёт внеоборотных активов предприятия (тыс. руб.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Код показателя | На начало отчётного года | На конец отчётного периода |
| Нематериальные активы | 110 | - | - |
| Основные средства | 120 | 57561 | 61183 |
| Незавершённое строительство | 130 | 5148 | 6929 |
| Доходные вложения в материальные ценности | 135 | - | - |
| Долгосрочные финансовые вложения | 140 | 71318 | 71318 |
| Отложенные финансовые активы | 145 | - | - |
| Прочие внеоборотные активы | 150 | - | - |
|  Итого по разделу I | 190 | 134027 | 139430 |

Таблица 2:

 Бухгалтерский учёт оборотных активов предприятия (тыс. руб.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Код строки | На начало отчётного года | На конец Отчётного периода |
| Запасы, в том числе: | 210 | 53869 | 97954 |
| Сырьё, материалы и др. аналогичныеценности. | 211 | 22539 | 36319 |
| Животные на выращивании и откорме | 212 | - | - |
| Затраты в незавершённом производстве | 213 | 22607 | 53667 |
| Готовая продукция и товары для перепродажи | 214 | 8371 | 7105 |
| Товары отгруженные | 215 | - | - |
| Расходы будущих периодов | 216 | 352 | 863 |
| НДС по приобретённым ценностям | 220 | 2812 | 1552 |
| Дебиторская задолженность( платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчётной даты) | 240 | 49842 | 74946 |
| в том числе покупатели и заказчик | 241 | 47968 | 66657 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 250 | 2960 | 2786 |
| Денежные средства | 260 | 2960 | 2786 |
| Прочие оборотные активы  | 270 | 44 | 930 |
| Итог по разделу II. (стр. 210+220+230+240+250+260+270) | 290 | 114045 | 184686 |
| БАЛАНС (стр. 190+290) | 300 | 248072 | 324116 |

В таблице 1 и таблице 2, был рассмотрен бухгалтерская отчётность активов предприятия. Актив - это часть бухгалтерского баланса, отражающая сгруппированные по их роли в процессе воспроизводства материальные и нематериальные ценности предприятия в денежном выражении, их состав и размещение. Помимо актива, есть и бухгалтерский учёт пассива фирмы.

Пассив - это часть бухгалтерского баланса, в котором отражаются источники средств, которые находятся в распоряжении предприятия, сгруппированные по их принадлежности и значению. Другими словами пассив- это совокупность долгов и обязательств предприятия. Далее представлен бухгалтерский баланс пассива предприятия.

 Таблица 3:

 Бухгалтерский отчёт пассива предприятия (тыс. руб.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Код строки | На начало отчётного года | На конец Отчётного периода |
| III.КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ |  |  |  |
| Уставный капитал | 410 | 36808 | 36808 |
| Собственные акции, выкупленные у акционеров. | 411 | - | - |
| Добавочный капитал | 420 | 27832 | 27832 |
| Резервный капитал, в том числе: | 430 | 2978 | 2978 |
| Резервные фонды, образованные в соответствии с законодательством | 431 | 2978 | 2978 |
| Резервы, образованные в соответствии с учредительными документами | 432 | - | - |
| Непокрытый убыток | 470 | 65463 | 69477 |
| ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ III. | 490 | 133081 | 137095 |
| IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА. |  |  |  |
| Займы и кредиты. | 510 | 5566 | 566 |
| ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ IV. | 590 | 5566 | 566 |
| V.КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА. |  |  |  |
| Займы и кредиты. | 610 | 57633 | 42863 |
| Кредиторская задолженность, в том числе: | 620 | 36733 | 124748 |
| Поставщики и подрядчики | 621 | 23790 | 91767 |
| Задолженность перед персоналом организации | 622 | 85 | 160 |
| Задолженность перед государственными внебюджетными фондами | 623 | 268 | 229 |
| Задолженность по налогам и сборам | 624 | 3050 | 5710 |
| Прочие кредиторы | 625 | 9540 | 26882 |
| Доходы будущих периодов | 640 | 15059 | 18844 |
| ИТОГ ПО РАЗДЕЛУ V. | 690 | 25519 | 118266 |
| БАЛАНС | 700 | 156304 | 201519 |

Очень важным документом, характеризующим экономическую эффективность организации, является отчёт о прибылях и убытках /Приложение Б/.

Отчёт о прибылях и убытках - это отчёт организации, в котором

**3 Уровень стресса в ЗАО «Мирный»**

**3.1 Анализ существующего уровня стресса в ЗАО «Мирный»**

В рамках данной курсовой работы в ЗАО «Мирный» было проведено исследование на выявление существующего уровня стресса у персонала организации. ЗАО «Мирный» - это крупное предприятие с числом работающих более 350 человек (основных работников – 181 человек; временных – 183 человека). /Приложение В, Приложение Г/

Исследование на наличие стресса у персонала организации проводилось с использованием теста на оценку стрессоустойчивасти, который был разработан ученым-психологом Медицинского центра Университета бостона. Данный тест предлагалось пройти двадцати специалистам ЗАО «Мирный», выбранным произвольно. Среди работников, прошедших тестирование, были следующие специалисты: начальник цеха механизации, зам. начальника цеха механизации, начальник цеха растениеводства, зам. директора по строительству, юрист, менеджер по снабжению, научный консультант по правовым вопросам, главный бухгалтер, зам. главного бухгалтера, главный инженер, инженер-электрик, три бригадира, бухгалтер- диспетчер, бухгалтер- кассир, двое экономистов, комендант, агроном по защите растениев. Этим специалистам было предложено ответить на двадцать следующих вопросов теста:

* 1. Вы едите, по крайней мере, одно горячее блюдо в день.
	2. Вы спите 7 – 8 часов, по крайней мере, четыре раза в неделю.
	3. Вы постоянно чувствуете любовь других и отдаёте свою любовь взамен.
	4. В пределах пятидесяти км. у вас есть хотя бы один человек, на которого вы можете положиться.
	5. Вы упражняетесь до пота хотя бы 2 раза в неде6лю.
	6. Вы выкуриваете меньше половины пачки сигарет в день.
	7. За неделю вы потребляете не больше пяти рюмок алкогольных напитков.
	8. Ваш вес соответствует вашему росту.
	9. Ваш доход полностью удовлетворяет ваши основные потребности.
	10. Вас поддерживает ваша вера.
	11. Вы регулярн6о занимаетесь клубной или общественной деятельностью.
	12. У вас много друзей и знакомых.
	13. У вас есть один или два друга, которым вы полностью доверяете.
	14. Вы здоровы.
	15. Вы можете открыто заявить о своих чувствах, когда вы злы или обеспокоены чем-либо.
	16. Вы регулярно обсуждаете с людьми, с которыми вы живете, ваши домашние проблемы.
	17. Вы делаете что-то только ради шутки хотя бы раз в неделю.
	18. Вы можете организовать время эффективно.
	19. За день вы потребляете не более 3-х чашек кофе, чая или других содержащих кофеин напитков.
	20. У вас есть немного времени для себя в течении каждого дня.

На предложенные вопросы необходимо было ответить одним из следующих вариантов ответов: почти всегда; часто; иногда; почти никогда или никогда. И в соответствии с каждым данным ответом присваивалось определенное количество баллов. Если человек набирал меньше 10 очков, то это свидетельствовало о высокой стрессоустойчивости к стрессовым ситуациям и воздействию стресса на организм. Если итоговое число при тестировании превысило 30 очков, стрессовые ситуации оказывают немалое влияние на жизнь тестируемого. Если сотрудник набирал более 50 очков, то ему следует очень серьезно задуматься над своим образом жизни и попытаться принять меры, поскольку такие люди очень уязвимы для стресса.

Далее в таблице 5 приведены результаты тестирования специалистов ЗАО «Мирный», их специальности и имена. Также приведена месячная заработная плата, т. к. это может сыграть определенную роль при сопоставлении уровней стресса. Еще одним интересным критерием сравнения является пол работника, поэтому таблица 5 разделена на две части: в первой части расположены данные сотрудников женского пола, прошедших тестирование, а во второй – данные сотрудников мужского пола.

Таблица 5 - Результаты тестирования сотрудников ЗАО «Мирный»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия | Имя  | Отчество | Должность | Оклад | Баллы |
| Жен. пол. |  |  |
| 1 | Ведутенко | Елена | Викторовна | Глав. бухгалтер | 20.000 | 17 |
| 2 | Устименко | Наталья | Николаевна | Зам. гл. бухгалтера | 12.000 | 20 |
| 3 | Таранкевич | Галина  | Леонидовна | Бухгалтер-кассир | 8.000 | 26 |
| 4 | Куртнезирова | Диляра | Юнусовна | Бухгалтер-диспетчер | 7.000 | 34 |
| 5 | Аносова | Ольга | Петровна | Бригадир | 13.000 | 19 |
| 6 | Храмых | Людмила | Михайловна | Бригадир | 13.000 | 25 |
| 7 | Нешева | Ольга | Федоровна | Экономист | 7.000 | 56 |
| 8 | Сейтмамбетова | Ирина | Павловна | Экономист | 9.000 | 43 |
| 9 | Рузанкина | Лариса | Михайловна | Юрист | 13.000 | 32 |
| 10 | Тынчерова | Любовь | Николаевна | Агр. по защит. растений | 13.000 | 17 |
| Средний результат тестирования работников женского пола:  | 28,9 баллов |
| Муж. пол |  |  |
| 11 | Дыкань | Сергей | Николаевич | Менеджер по снабж. | 12.000 | 22 |
| 12 | Колмык | Леонид | Федорович | Нач. цеха растениев. | 15.000 | 16 |
| 13 | Корнеев | Игорь | Владимирович | Научный консультант по правовым вопросам | 15.000 | 18 |
| 14 | Щербаков  | Алексей | Николаевич | Нач. цеха механизации | 15.000 | 35 |
| 15 | Кутмин | Владимир | Михайлович | Зам. нач. цеха механизации | 13.000 | 24 |
| 16 | Ревнивых | Владимир | Александрович | Зам. дир. по строительству | 15.000 | 18 |
| 17 | Топчи | Сетмер | Усеинович | Гл. инженер-механик | 15.000 | 22 |
| 18 | Зайцев | Александр | Филиппович | Бригадир | 13.000 | 32 |
| 19 | Каленик | Николай | Иванович | Инженер-электрик | 9.000 | 38 |
| 20 | Мишин | Сергей | Васильевич | Комендант | 7.000 | 32 |
| Средний результат тестирования работников мужского пола: | 25,7 баллов |

Таким образом из результатов тестирования видно, что средние результаты тестирования работников и женского и мужского пола не превышают 30 баллов, что свидетельствует о среднем уровне стресса, но необходимо все же обратить внимание, что итоговые средние результаты очень близки к значению 30. Поэтому необходимо в обязательном порядке проводить мероприятия по предупреждению стрессов, по их психогигиене. Обратить внимание на здоровье работников необходимо не только руководству, но и самим работников для достижения минимального уровня вредных воздействий стрессов. Если рассматривать конкретных работников, то особое внимание нужно обратить на результат Нешевой Ольги Федоровны (7), который составил 56 баллов. Этот сотрудник подвержен стрессу чрезмерно, что может оказаться губительным для ее здоровья. Также результаты выше среднего показали Куртнезирова Диляра Юнусовна (4), Сейтмамбетова Ирина Павловна (8) и Рузанкина Лариса Михайловна (9). Среди работников мужского пола никто не набрал более 50 баллов, что является положительным показателем. Но результаты тестирования таких работников, как Щербаков Алексей Николаевич (14), Зайцев Александр Филиппович (18), Каленик Николай Иванович (19) и Мишин Сергей Васильевич (20), показали, что уровень стресса в их жизни выше среднего. На это также следует обратить внимание. Еще необходимо отметить следующий отрицательный момент: ни один из тестируемых не набрал менее 10 баллов. Это говорит о том, что никто не обладает высокой стрессоустойчивостью и низким влиянием стресса на организм.

Что касается половых различий сотрудников, то необходимо заметить, что у работников женского пола уровень стресса выше, чем у работников мужского пола. Но это различие столь незначительно, что ему не следует предавать значения. Можно предположить, что оно вызвано психологическими особенностям личностей.

Если сопоставить уровень среднемесячной зарплаты и результаты тестирования, то можно заметить, что, как правило, у работников с уровнем зарплаты от 13.000 и ниже уровень стресса выше, чем у работников с более высоким уровнем зарплаты. Руководству ЗАО «Мирный» необходимо обратить на это внимание и выяснить причину повышения уровня стресса, поскольку повышенный уровень стресса не позволяет персоналу работать наиболее эффективно, с полной отдачей.

**3.2 Рекомендации по снижению стресса в ЗАО «Мирный»**

На основе результатов исследования, проанализированных в главе 3.1 можно сделать вывод, что в ЗАО «Мирный» необходимо осуществлять деятельность по управлению стрессами. Такая деятельность производится на основе использования способов элиминирования факторов стресса – действий, которые либо смягчают негативные состояния персонала вследствие дистрессоров, либо уменьшают частоту их появления /11, с.88/. Основные способы элиминирования можно разделить на 2 группы: применяемые непосредственно самим работником и применяемые менеджером по отношению к подчиненным. Обе группы этих методов необходимо применять по отношению к работникам организации для снижения уровня стресса. Даже методы управления стрессом, применяемые непосредственно самим работником, должны быть донесены до него его руководством. В ходе опроса персонала в ЗАО «Мирный» не осуществляется деятельность по ознакомлению персонала с методами управления стрессом в самом себе. А это в значительной степени усложняет решение задачи по снижению стресса, поскольку работники организации подвержены влиянию личностных, внешних и других стрессоров, действие которых трудно устранить менеджеру.

Таким образом, первый шаг, который необходимо сделать управляющему персоналу в ЗАО «Мирный» по снижению воздействия стресса на своих работников - донести методы по снижению стресса, которые работник может применять непосредственно по отношению к самому себе. Такие методы могут быть описаны в шуточной форме на плакатах, которые следует расположить в комнатах отдыха или, если позволяет рабочая обстановка, в кабинетах, или же в виде небольших памяток на рабочих столах. Такие методы описаны в многочисленных источниках, например в книге Д. Карнеги «Как перестать беспокоиться и начать жить».

Вторая группа методов борьбы со стрессом включает те, которые должен применять менеджер по отношению к своим подчиненным. В первую очередь, это организация профессионального подбора персонала на соответствие личностных характеристик, черт характера, темперамента и других особенностей личности будущих сотрудников их рабочему месту и характеру выполняемой работы. По результатам опроса такая деятельность также не осуществляется в ЗАО «Мирный». Но это очень важно, поскольку значительные стрессы возникают у людей, которые недовольны своей работой. В деле, которое человеку по душе, он более успешен, потому что человек стремиться повторять то поведение, которое приносит ему положительные эмоции.

Также было выяснено, что в ЗАО «Мирный» не проводится такой деятельности по профилактике конфликтов, как формирование рабочих групп на основе психологической совместимости. Известно, что конфликтные ситуации в значительной степени провоцируют стрессовые ситуации. И если сотрудники по психологическим характеристикам несовместимы, то они не смогут достичь продуктивного сотрудничества и эффективной деятельность, а также в силу низкой сплоченности могут возникать конфликты на рабочем месте и, как следствие, стрессы. Таким образом, в ЗАО «Мирный» необходимо внедрить систему формирования рабочих групп на основе психологической совместимости, проводить корпоративные вечеринки, совместный досуг в нерабочее время.

Стало известно в ходе опроса, что в ЗАО «Мирный» не уделяется особое внимание созданию наиболее комфортных условий труда. Это очень важно для профилактики стрессов, т. к. некомфортные для организма уровень температуры, освещения, давления зачастую приводят к возникновению нежелательного уровня стресса. В ЗАО «Мирный» не во всех рабочих кабинетах установлены сплит-системы, также кроме общего освещения требуется, чтобы на каждом рабочем столе были лампы местного освещения. Это требование также не везде соблюдено, что негативно сказывается на уровне стресса.

ЗАО «Мирный» является крупной организацией со значительным числом работников. В этих условиях руководству по мере возможности нужно уделять как можно больше внимания своим работникам, для того чтобы не допустить патологического уровня стресса, поскольку стресс легче предупредить, чем потом бороться с его негативными последствиями. Для того чтоб вовремя выявить стрессовые состояния у персонала в крупной организации обязательно должна работать группа психологов, или хотя бы один психолог. В ЗАО «Мирный» такой практики нет, но она необходима. Поэтому, если нет возможности ее внедрить, руководящий состав должен взять на себя эти функции. Необходимо периодически проводить устные опросы или опросы в форме анкетирования на выявление стрессовых состояний у персонала и, если это необходимо, после этого применять соответствующие меры.

Также в современных организациях часто применяются такие передовые методы борьбы со стрессом, как занятия физкультурой в течение недолгих перерывов на работе. Ученые доказали, что ничто так не помогает справиться с психологическим стрессом, как оптимальная физическая нагрузка. В ЗАО «Мирный» прилегающая к рабочим зданиям и помещениям территория достаточно велика. Поэтому можно попробовать создать комнату отдыха для работников умственного труда, которая содержала бы несложный спортивный инвентарь, теннис, бадминтон, мячи и пр.

Руководящему персоналу ЗАО «Мирный» также следует применять такие меры по снижению стресса у персонала, как оценка способностей, потребностей и склонностей работников и попытка выбрать объем и тип работы для них, соответствующие этим факторам; необходимо разрешать работникам отказываться от выполнения какого-либо задания, если у них есть для этого достаточные основания; нужно четко описать конкретные зоны полномочий, ответственности и производственных ожиданий, использовать стиль лидерства, соответствующий требованиям данной ситуации и пр.

Давать рекомендации по снижению стресса протестированным работникам очень сложно, т. к. во много неизвестно, что стало причиной их стресса. Но, проанализировав ответы протестированных работников на конкретные вопросы теста, можно сделать вывод, что человеку, набравшему максимальное количество баллов в ответе на конкретный вопрос, необходимо обратить внимание на ту сторону жизни, о которой говорилось в вопросе. Очевидно, что именно эта сторона жизни значительно провоцирует стрессовые состояния у человека, и ему необходимо попытаться изменить её. Например, Нешева О. Ф. (7) набрала максимальное количество баллов на таких вопросах, как 1, 2, 5, 18, 19. Это говорит о том, что она ведет неправильный образ жизни, который во многом является источником её стресса. Этому работнику обязательно надо обратить внимание на свой образ жизни и постараться изменить его на бесстрессовый. У Куртнезировой Д. Ю. (4) такое же положение в ответах на вопросы. Ей тоже необходимо изменить свой образ жизни. А вот у Сейтмамбетовой И. П. (8) причина стресса иная. Она набрала максимальное количество баллов на вопросах 3, 10, 11, 12, 15, 16. Это говорит о том, что этот человек испытывает значительные психологические стрессы во взаимоотношениях с окружающими, замкнут, сдерживает свои эмоции, не давая им выхода. Этому работнику следует работать над собой, чтоб изменить некоторые характеристики своей личности или же попробовать изменить своё отношение к происходящим событиям. Каленик Н. И. (19), набравший 38 баллов, также имеет трудности с образом жизни. Ему следует обратить внимание на стороны жизни, отраженные в вопросах 2, 5, 6, 7, 8, 19. Такие же рекомендации можно дать и Щербакову А. Н. (14).

Таковы рекомендации по снижению стресса, данные предприятию ЗАО «Мирный» в целом и некоторым его работникам в частности.

**Список литературы**

1. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2004. – 288с
2. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко, - СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672с.
3. Брэддик У. Менеджмент в организации./ Пер. с англ.- М.: Дело, 2000. -342с.
4. Карасовский Ю. Д. Организационное поведение: Учеб. пособие. – М.: ЮНТИ-ДАНА, 2003. – 511с.
5. Карнеги, Д. Как перестать беспокоиться и начать жить / Пер. с англ. / Под ред. В. П. Зинченко, Ю. М. Жуковой. - Минск: СКЛ, 2005. – 965с.
6. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Поведение в организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 220 с.
7. Коган Б. М. Стресс и адаптация. - М.: Знание, 2003. – 64с.
8. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. / Пер. с англ. – М.: Дело, 2004. – 704с.
9. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. - М.: Знание, 1994. – 253с.

10) Селье Г. Стресс без дистресса. - М.: Прогресс, 2000. – 127с.

11) Хохлова Т. П. Организационное поведение: Учеб. пособие. - М.: Экономистъ, 2005. -167с.

12) Коноваленко М. Ю. Спасение утопающих – дело рук самих утопающих. Техники самопомощи в стрессовых ситуациях. // Управление персоналом. – 2004. - № 1 – 2. – С. 103 - 105.

13) Овчинникова Т., Штефан В., Скородумова В. Перегрузки руководителя – снижение производительности на предприятии. // Управление персоналом. – 2006. - № 16. – С. 26 - 27.

14) Полозов А. Как можно выгодно вкладывать средства в здоровье персонала. // Управление персоналом. – 2006. - № 15. – С. 15 - 17.

**Приложения**