

Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ЧОУ ВО ИДНК
Т.С. Ледович
августа 2019 г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

**Б2.В.01 (II). Производственная практика по
получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Профиль	Психология
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	Очная, заочная
Трудоемкость	6 зачетных единиц

Ставрополь, 2019

Нормативные правовые документы, использованные при разработке рабочей программы дисциплины:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 психология (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. № 1043.
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры от 05 апреля 2017 года № 301.
3. Локальные нормативные акты ИДНК

Рабочая программа практики одобрена на заседании кафедры общей и прикладной психологии

Протокол от «_26_» _____08_____ 2019_____ г. № __1__

Рабочая программа актуализируется(обновляется) ежегодно, в том числе в части программного обеспечения, материально-технического обеспечения, литературы.

Заведующий кафедрой общей и
прикладной психологии
д-р психол. наук, профессор

О.В. Соловьева

Разработчик программы

О. В. Соловьева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАКТИКИ

Практика является неотъемлемой частью всей системы подготовки обучающихся, предусматривает овладение основными приемами ведения профессиональных навыков работы и формирование профессионального мировоззрения в соответствии с профилем избранной программы и требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 37.04.01 Психология.

Цель практики: формирование профессиональных умений, необходимых для осуществления основных видов деятельности психолога и развитие профессиональных качеств в профессиональной деятельности; формирование профессионального мышления; развитие профессионального самосознания.

Задачами практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности являются:

- вхождение в организационную среду, установление профессиональных контактов, знакомство со сферой профессиональной деятельности в контексте реально существующих проблем и задач;

- непосредственное взаимодействие с клиентами психолога в его профессиональной деятельности: лица, нуждающиеся в психологическом сопровождении, объекты психодиагностики, испытуемые, респонденты, слушатели и обучающиеся и др., в том числе дошкольники, школьники, студенты, работники предприятий и организаций, пожилые люди, лица, находящиеся на лечении, посещающие центры психологической и социальной поддержки, представители тех или иных социальных или профессиональных групп;

- определение круга практических задач, оценка значимости и выраженности проблем, определение путей их решения, анализ внутренних и внешних факторов;

- социально-психологическая работа с коллективом, групповая диагностика, анализ социальных факторов деятельности, групповые мероприятия и исследования;

- организация деятельности, включая мероприятия по психодиагностике, консультированию и просветительской работе, подготовка методического обеспечения для осуществления поставленных задач; реализация плана психодиагностических и консультационных мероприятий, индивидуальная и групповая работа с клиентами, профессиональное взаимодействие с экспертами и сторонними наблюдателями, анализ социального фона и межличностного взаимодействия клиентов;

- получение обратной связи, её оценка и психологическое сопровождение клиента, которое подразумевает поддержку психологом клиента в направлении его социализации, профессионализации, самореализации, формирования адекватной идентичности, адаптации, совладания со стрессом, разрешения личностных проблем и внутриличностных конфликтов, преодоления внутренних и внешних барьеров межличностного взаимодействия, раскрытия личностного потенциала и смысла жизни, установления гармонии с собой и внешним миром;

- оценка успешности достижения целей, решения проблем, составление заключения, рефлексия и самоанализ профессиональной деятельности, супервизия, подведение итогов практической работы;

2. ВИД ПРАКТИКИ, СПОСОБ И ФОРМА ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

Вид практики – производственная практика.

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

Форма проведения практики: дискретно.

Способ проведения практики: стационарная.

МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология и является обязательной для освоения обучающимся и проводится во 2 семестре.

Б.2.В.01. (П) Производственная практика базируется на освоении дисциплин базовой и вариативной частей и является необходимой для написания курсовых работ и дальнейшего проведения преддипломной практики.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Коды компетенции по ФГОС	Результаты освоения ОП Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по практике
ПК-2	готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	<p>Знать: последовательность и содержание операций, составляющих научную и поисково-исследовательскую деятельность; основные возможности современных инновационных и коммуникационных технологий, включая их аппаратное и программное обеспечение;</p> <p>Уметь: осуществлять проведение компьютерных психодиагностических исследований, использовать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии;</p> <p>Владеть: современными информационными технологиями, методами сравнительного анализа научных концепций, теорий, подходов, объясняющих природу психологических феноменов и процессов.</p>
ПК-3	способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	<p>Знать: положительные и проблемные стороны применения научной психологии в ходе диагностики, прогнозирования и оказания психологической помощи;</p> <p>Уметь: разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе;</p> <p>Владеть: методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии труда и инженерной психологии.</p>
ПК-5	готовность к диагностике,	Знать: особенности гендерной идентичности

	<p>экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>	<p>и характер протекания гендерной социализации; этнокультурные отличия, межэтнические отношения и факторы риска этнических конфликтов; специфику взаимоотношений в профессиональных сообществах и факторы риска возникновения конфликтных ситуаций; психодиагностическую ценность методик, психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии; требования к составлению экспертного заключения о психологических свойствах и состояниях, психических процессах, особенностях различных видов деятельности человека в норме и патологии;</p> <p>Уметь: предвидеть и распознавать факторы риска в возрастном развитии личности, нарушений гендерной, этнической, профессиональной идентичности и возникновения и возникновения конфликтных отношений в гендерных, этнических, профессиональных и других социальных группах; подбирать психодиагностические методики, позволяющие изучить норму и патологическое развитие личности; применять психодиагностические методики с учетом особенностей испытуемых; разрабатывать программы психокоррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития личности из разных социальных групп; подготавливать экспертные заключения для различной целевой аудитории составлять рекомендации для личности и социальной группы в соответствии с запросом;</p> <p>Владеть: навыками психодиагностики, направленными на прогнозирование изменений и динамики уровня развития психических явлений в норме и при психических отклонениях; способами разработки психокоррекционных программ для различных социальных групп и решения личностных проблем; навыками экспертной деятельности по ключевым направлениям психологической практики.</p>
--	--	--

5. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И ЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ В НЕДЕЛЯХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Общая трудоемкость производственной практики составляет 6 зачетных единицы, 216 академических часов, 4 недели. Согласно учебному плану по направлению подготовки 37.04.01 Психология, практика организуется для обучающихся в периоды учебного года, отображенные в таблице

№№ №	Форма обучения	Курс	Семестр	Кол-во часов	Форма промежуточной аттестации
1.	очная	1	2	216	Зачет с оценкой
2.	заочная	1	2	216	Зачет с оценкой

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Очная форма обучения

№ п/ п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу обучающихся	Трудоемкость в часах		Формы текущего контроля	Реализуемые компетенции
			контактная работа	самостоятельная работа		
Очная форма обучения - 2 семестр						
1.	Подготовительный этап	Консультация по практике. Проведение установочной конференции, ознакомление с индивидуальным заданием по практике. Составление индивидуального плана прохождения практики. Знакомство с информационно-методической базой практики. Инструктаж по охране труда и пожарной безопасности	1	6	Консультации руководителя практики, анализ и обсуждение подготовленных материалов.	ПК-2 ПК-3
		Практическое занятие по теме: «Планирование и нормирование работы психологической службы». Документное обеспечение работы психологической службы. Планирование работы психолога в	2	6		

		организации. Оформление отчетных документов по работе				
		<p>Практическое занятие по теме: «Проблемные аспекты деятельности психологической службы».</p> <p>Психологическая услуга как товар нематериального производства. Продажа психологических услуг. Оценка эффективности работы психологической службы. Формирование и поддержка авторитета психолога в организации. Правовые и этические аспекты работы психолога. Психологическая услуга как товар нематериального производства. Продажа психологических услуг.</p>	1	6		
2.	Основной этап	<p>Работа в качестве психолога (специалиста психологической службы). Составление программы психологического исследования (технологии проектирования и составления программы исследования; обоснование значимости данного исследования, описание методического инструментария).</p> <p>Подбор диагностических методик для выполнения заданий по практике (проективные технологии, определение методического инструментария для проведения психологического исследования в соответствии с целями и задачами).</p> <p>Реализация программы психологического исследования (интерактивные технологии,</p>		162	Фиксирование результатов в дневнике практики	ПК-2 ПК-3 ПК-5

		<p>инновационные технологии, технология сотрудничества). Выполнение индивидуального задания по производственной практике. Количественная и качественная обработка результатов исследования, с применением технологии математической статистики. Сбор информации для написания отчёта по итогам практики. Обобщение результатов исследования, формирование выводов и заключения. При выполнении данного вида работ используются рефлексивные технологии (анализ информации, оформление результатов исследования).</p>				
3.	Заключительный этап.	Подготовка и защита отчёта по практике.		32	Представление отчета по практике	ПК-2 ПК-3 ПК-5
	Итого:		4	212		
Контроль – зачет с оценкой						
Всего 216						

заочная форма обучения

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу обучающихся	Трудоемкость в часах		Формы текущего контроля	Реализуемые компетенции
			контактная работа	самостоятельная работа		
заочная форма обучения – 2 семестр						
1.	Подготовительный этап	<p>Консультация по практике. Проведение установочной конференции, ознакомление с индивидуальным заданием по практике. Составление индивидуального плана прохождения практики. Знакомство с информационно-методической базой</p>	1	6	Консультации руководителя практики, анализ и обсуждение подготовленных материалов.	ПК-2 ПК-3

		практики. Инструктаж по охране труда и пожарной безопасности				
		Практическое занятие по теме: «Планирование и нормирование работы психологической службы». Документное обеспечение работы психологической службы. Планирование работы психолога в организации. Оформление отчетных документов по работе	2	6		
		Практическое занятие по теме: «Проблемные аспекты деятельности психологической службы». Психологическая услуга как товар нематериального производства. Продажа психологических услуг. Оценка эффективности работы психологической службы. Формирование и поддержка авторитета психолога в организации. Правовые и этические аспекты работы психолога. Психологическая услуга как товар нематериального производства. Продажа психологических услуг.	1	6		
2.	Основной этап	Работа в качестве психолога (специалиста психологической службы). Составление программы психологического исследования (технологии проектирования и составления программы исследования; обоснование значимости данного исследования, описание методического инструментария). Подбор диагностических методик для выполнения заданий по практике (проективные технологии,		162	Фиксирование результатов в дневнике практики	ПК-2 ПК-3 ПК-5

		<p>определение методического инструментария для проведения психологического исследования в соответствии с целями и задачами). Реализация программы психологического исследования (интерактивные технологии, инновационные технологии, технология сотрудничества). Выполнение индивидуального задания по производственной практике. Количественная и качественная обработка результатов исследования, с применением технологии математической статистики. Сбор информации для написания отчёта по итогам практики. Обобщение результатов исследования, формирование выводов и заключения. При выполнении данного вида работ используются рефлексивные технологии (анализ информации, оформление результатов исследования).</p>				
3.	Заключительный этап.	Подготовка и защита отчёта по практике.		28	Представление отчета по практике	ПК-2 ПК-3 ПК-5
	Итого:		4	208		
	Контроль – зачет с оценкой		4			
				Всего 216		

7. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

В качестве основной формы и вида отчетности по практике устанавливается отчет. Форма контроля прохождения практики – **зачет с оценкой**.

Итоги практики студентов обсуждаются в обязательном порядке на научно-практических конференциях кафедры.

Перечень отчетных документов по практике:

1. План (график) прохождения практики (Приложение 1).
2. Индивидуальное задание обучающегося (Приложение 2).
3. Дневник прохождения практики (Приложение 3).
4. Отзыв руководителя (руководителей) практики (Приложение 4).
5. Отчет студента о прохождении практики (Приложение 5).

Основные требования к содержанию отчетных документов по практике:

- *план* (график) практики является индивидуальным для каждого студента и составляется совместно с руководителем (руководителями) практики с учетом выполнения, формы отчетности по каждому виду работ;

- *индивидуальное задание* согласовывается с руководителем практики от профильной организации;

- *дневник* прохождения практики является индивидуальным для каждого обучающегося и составляется самим обучающимся с учетом трудоемкости практики по учебному плану, особенностей базы практики, способа проведения практики и ее содержания, сроков прохождения;

- в *отзыве* руководителя (руководителей) практики указывается степень достижения цели практики и выполнение поставленных перед практикантом задач; общая оценка умения практиканта выполнять поставленные задачи; степень самостоятельности выполненной работы и способность практиканта к профессиональной деятельности; соответствие деятельности практиканта общим требованиям, предъявляемым к специалистам соответствующей области и (или) объектам деятельности, видам профессиональной деятельности; степень сформированности компетенций, навыков и умений, предусмотренных образовательной программой и федеральным государственным образовательным стандартом; вывод о дифференцированной оценке. Отзыв заверяется подписью руководителя и печатью организации.

в *отчете* по окончании практики студент составляет письменный отчет. Отчет проверяется и подписывается непосредственным руководителем практики от Института. Содержание и оформление отчета должны соответствовать требованиям, разработанным выпускающей кафедрой. Отчет включает: титульный лист; содержание, введение (цели и задачи практики, краткая характеристика базы и места практики, описание основных видов деятельности, выполняемых практикантом); разделы и подразделы (сведения о конкретно выполненной студентом работе в период практики в соответствии с заданием или описание деятельности, выполняемой в процессе прохождения практики; достигнутые результаты), заключение (выводы о результатах практики и анализ возникших проблем).

Обучающиеся, не выполнившие программу практики по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время.

Обучающиеся, не выполнившие программу практики без уважительных причин или получившие неудовлетворительную оценку, отчисляются из Института как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном законодательными актами.

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

8.1. Паспорт фонда оценочных средств

Прохождение практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности формирует у обучающихся следующие компетенции:

ПК-2 - готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий;

ПК-3 - способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе;

ПК-5 - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

8.2. Перечень вопросов по итогам проведения практики

1. Методы управления персоналом.
2. Факторы профессионального успеха личности.
3. Особенности творческого и делового роста в управлении персоналом.
4. Мотивационные модели поведения персонала.
5. Социометрическое исследование коллектива.
6. Сущность профотбора.
7. Методы обучения персонала.
8. Место и роль управления персоналом в организации.
9. Персонал и другие ресурсы организации.
10. Возрастные стадии карьеры.
11. Факторы конкуренции среди персонала.
12. Технологии повышение стрессоустойчивости сотрудников организации
13. Технологии развития внутренней мотивации профессиональной деятельности
14. Использование арт-терапевтических технологий по снижению уровня тревожности (у различных групп)
15. Характеристика синдрома эмоционального выгорания у различных профессиональных групп с различным стажем профессиональной деятельности.
16. Влияние антистрессового тренинга на мотивацию профессиональной деятельности сотрудников организации.
17. Технологии снижения уровня эмоционального выгорания у сотрудников организации.
18. Психологические аспекты совершенствования процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности у новых сотрудников.
19. Взаимосвязь стажа работы и стратегии решения конфликтных ситуаций
20. Взаимосвязь мотивации и ценностных ориентаций торгового персонала
21. Взаимосвязь уровня тревожности и адаптивности у сотрудников организации
22. Взаимосвязь адаптивности и эмоционального выгорания сотрудников организации

8.3. Методика оценивания знаний обучающихся

№№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
	Отлично	Оценка « отлично » выставляется, если обучающийся своевременно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики, показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку; умело применил полученные знания во время прохождения практики, показал владение традиционными и альтернативными методами, современными приемами в рамках своей профессиональной деятельности, точно использовал профессиональную терминологию; ответственно и с интересом относился к своей работе, грамотно, в соответствии с требованиями сделал анализ проведенной работы; отчет по практике выполнил в полном объеме, результативность практики представлена в количественной и качественной обработке, продуктах деятельности, обучающийся показал сформированность

		общекультурных и общепрофессиональных компетенций.
	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы практики; полностью выполнил программу, но допустил незначительные ошибки при выполнении задания, владеет инструментарием методики в рамках своей профессиональной подготовки, умением использовать его; грамотно использует профессиональную терминологию при оформлении отчетной документации по практике.
	Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся выполнил программу практики, однако в процессе работы не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности, допустил существенные ошибки при выполнении заданий практики, демонстрирует недостаточный объем знаний и низкий уровень их применения на практике; неосознанное владение инструментарием, низкий уровень владения методической терминологией; низкий уровень владения профессиональным стилем речи; низкий уровень оформления документации по практике.
	Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, обучающийся не выполнил программу практики, не получил положительной характеристики, не проявил инициативу, не представил рабочие материалы, не проявил склонностей и желания к работе, не представил необходимую отчетную документацию.

8.4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень освоения компетенций

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 1	ПК-2, ПК-3
<p>Отрасль психологии, получившая широкое распространение в 1910—1930-х гг. и изучавшая приложение психологии к решению практических вопросов, в основном связанных с психологией труда, профориентацией и профотбором, – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. экологическая психология 2. социальная психология 3. этнопсихология 4. психотехника 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 2	ПК-3
<p>Необходимая, существенная, постоянно повторяющаяся взаимосвязь явлений реального мира, определяющая этапы и формы процесса становления, развития явлений природы, общества и духовной культуры, – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. закономерность 	

<ol style="list-style-type: none"> 2. концепция 3. закон (научный) 4. принцип (научный)
--

<i>Задание</i>	Коды знаний умений и навыков
<i>Задание 3</i>	ПК-3
<p>Система взглядов, некое понимание явлений, процессов и пр. – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. закономерность 2. концепция 3. закон (научный) 4. принцип (научный) 	

<i>Задание</i>	Коды знаний умений и навыков
<i>Задание 4</i>	ПК-3
<p>Осознание невозможности разрешить трудности и противоречия, возникшие в данной ситуации, средствами наличного знания и опыта – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. проблема (научная) 2. концепция 3. закон (научный) 4. принцип (научный) 	

<i>Задание</i>	Коды знаний умений и навыков
<i>Задание 5</i>	ПК-3, ПК-5
<p>Причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдельные его черты, – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. периодизация 2. концепция 3. закон (научный) 4. фактор 	

<i>Задание</i>	Коды знаний умений и навыков
<i>Задание 6</i>	ПК-3
<p>Выделяют следующие крупные группы психических явлений: психические</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. процессы 2. состояния 3. свойства 4. признаки 	

<i>Задание</i>	Коды знаний умений и навыков
<i>Задание 7</i>	ПК-3
<p>_____ – динамическая система активных взаимодействий субъекта с внешним миром, в ходе которых субъект целенаправленно воздействует на объект, за счет чего удовлетворяет свои потребности</p> <p>Деятельность</p>	

<i>Задание</i>	Коды знаний умений и навыков
<i>Задание 8</i>	ПК-3, ПК-5
<p>_____ – необходимая, существенная, постоянно повторяющаяся взаимосвязь явлений реального мира, определяющая этапы и формы процесса становления, развития явлений природы, общества и духовной культуры</p> <p>Закономерность</p>	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 9	ПК-3, ПК-5
_____ – человек, характеризуемый со стороны своих социально значимых отличий от других людей, своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость Индивидуальность	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 10	ПК-3
_____ – система взглядов, некое понимание явлений, процессов и пр. Концепция	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 11	ПК-3, ПК-5
_____ – целостное системное образование, совокупность социально значимых психических свойств, отношений и действий индивида, сложившихся в процессе онтогенеза и определяющих его поведение как поведение сознательного субъекта деятельности и общения Личность	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 12	ПК-3, ПК-5
_____ – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности, включает в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание партнера Общение	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 13	ПК-3
_____ – исторически развивающаяся совокупность отношений между людьми, складывающихся в процессах их совместной деятельности Общество	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 14	ПК-2, ПК-3
_____ (научный) – основное, исходное положение некоей теории, учения и пр., руководящая идея, основное правило деятельности Принцип	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 15	ПК-2, ПК-3
<p>Применение психологических теорий и исследовательских методик к проблемам организации, управления и бизнеса затрагивает вопросы подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников, организационного поведения и т. д. – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. организационная психология 2. политическая психология 3. психология управления 4. психология рекламы 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 16	ПК-3
<p>Отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности, ее основная задача – анализ психологических условий и особенностей последней с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. организационная психология 2. политическая психология 3. психология управления 4. психология рекламы 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 17	ПК-3
<p>Особый раздел психологии, который занимается оценкой нужд или ожиданий потребителей, разработкой психологических средств воздействия на людей с целью создания спроса на подлежащий сбыту товар – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. организационная психология 2. политическая психология 3. психология управления 4. психология рекламы 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 18	ПК-3
<p>Отрасль психологии, предмет которой – психологическая помощь, т.е. практическая деятельность психологов, направленная на конкретного человека, его проблемы, запросы, потребности – это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. практическая психология 2. политическая психология 3. психология управления 4. экстремальная психология 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 19	ПК-3
<p>Верны ли определения? А) Малая группа – социальная группа с большим числом членов, основанная на связях разного типа, не предполагающих обязательных личных контактов В) Большая группа – социальная группа, между всеми членами которой имеются непосредственные контакты Подберите правильный ответ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. А - да, В - да 2. А - да, В - нет 3. А - нет, В - да 4. А - нет, В - нет 	

Задание	Коды знаний умений и навыков
Задание 20	ПК-2, ПК-3
<p>Верны ли определения? А) Технология обучения - способ организации и осуществления образовательного процесса, опосредованный применением совокупности методических средств в конкретных организационных формах педагогического взаимодействия преподавателей и обучаемых</p>	

В) Тренинг - групповая форма работы, имеющая своей целью развитие социально-психологической компетентности участников (социального интеллекта, навыков профессионально-педагогического общения, ролевого поведения, чувствительности и пр.)

Подберите правильный ответ

1. А - да, В - да
2. А - да, В - нет
3. А - нет, В - да
4. А - нет, В - нет

Профессиональное практическое задание	Формируемая компетенция	Уровень освоения компетенции
<p>Задание 1. Определить цели и миссии организации. Оценить корпоративный имидж организации (Приложение 7)</p>	<p>ПК 2</p>	<p>Базовый уровень Знать: категориальный аппарат и основные научные концепции социальной и организационной психологии; последовательность и содержание операций, составляющих научную и поисково-исследовательскую деятельность; основные возможности современных инновационных и коммуникационных технологий, включая их аппаратное и программное обеспечение; Уметь: оперировать основными понятиями, выделять стили управления; выявлять особенности взаимоотношений в коллективе при помощи психодиагностического инструментария, использовать интерпретационные методы в практической деятельности; Владеть: владеть интерпретационными методами при описании структуры организации, управленческих процессов, взаимоотношений сотрудников; владеть навыками анализа и описания миссии организации и корпоративного имиджа.</p> <p>Повышенный уровень Знать: категориальный аппарат и основные научные концепции социальной и организационной психологии, корпоративной структуры организации, психологии управления; последовательность и содержание операций, составляющих научную и поисково-исследовательскую деятельность; основные возможности современных инновационных и коммуникационных технологий, включая их аппаратное и программное обеспечение; Уметь: оперировать основными понятиями, выделять стили управления; выявлять особенности взаимоотношений в коллективе при помощи компьютерных психодиагностических исследований, использовать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии; Владеть: современными информационными</p>

		технологиями, методами сравнительного анализа научных концепций, теорий, подходов, объясняющих природу психологических феноменов и процессов
	ПК-3	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: основы диагностики, прогнозирования и оказания психологической помощи в организации; проблемы мотивации сотрудников; понятия социально-психологического климата; стилей управления; корпоративной культуры и корпоративной этики;</p> <p>Уметь: проводить психологическую диагностику субъектов труда с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; проводить диагностику мотивационной стороны; стилей управления и взаимоотношений в коллективе; используя психодиагностические методы;</p> <p>Владеть: психодиагностическим инструментарием адекватными различным практическим задачам организационной психологии.</p> <p>Повышенный уровень</p> <p>Знать: положительные и проблемные стороны применения научной психологии в ходе диагностики, прогнозирования и оказания психологической помощи в организации; проблемы мотивации сотрудников; понятия социально-психологического климата; стилей управления; корпоративной культуры и корпоративной этики;</p> <p>Уметь: разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; проводить диагностику мотивационной стороны; стилей управления и взаимоотношений в коллективе;</p> <p>Владеть: методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии труда.</p>
Задание 2. Провести кадровый аудит системы управления персоналом и психологический аудит мотивации работников (Приложение 8).	ПК-3	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: основы диагностики, прогнозирования и оказания психологической помощи в организации; проблемы мотивации сотрудников; понятия социально-психологического климата; стилей управления; корпоративной культуры и корпоративной этики;</p> <p>Уметь: проводить психологическую диагностику субъектов труда с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; проводить диагностику мотивационной стороны; стилей управления и взаимоотношений в</p>

	<p>коллективе; используя психодиагностические методы;</p> <p>Владеть: психодиагностическим инструментарием адекватными различным практическим задачам организационной психологии.</p> <p><i>Повышенный уровень</i></p> <p>Знать: положительные и проблемные стороны применения научной психологии в ходе диагностики, прогнозирования и оказания психологической помощи в организации; проблемы мотивации сотрудников; понятия социально-психологического климата; стилей управления; корпоративной культуры и корпоративной этики;</p> <p>Уметь: разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; проводить диагностику мотивационной стороны; стилей управления и взаимоотношений в коллективе;</p> <p>Владеть: методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психологии труда.</p>
ПК-5	<p><i>Базовый уровень</i></p> <p>Знать: специфику взаимоотношений в профессиональных сообществах и факторы риска возникновения конфликтных ситуаций; психодиагностическую ценность методик, психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека;</p> <p>Уметь: предвидеть и распознавать факторы риска в возрастном развитии личности, нарушений гендерной, этнической, профессиональной идентичности и возникновения и возникновения конфликтных отношений в гендерных, этнических, профессиональных и других социальных группах; подбирать психодиагностические методики; применять психодиагностические методики с учетом особенностей испытуемых;</p> <p>Владеть: навыками психодиагностики, направленными на прогнозирование изменений и динамики уровня развития психических явлений в норме и при психических отклонениях.</p> <p><i>Повышенный уровень</i></p> <p>Знать: психологические характеристики человека на разных ступенях возрастного развития и характер протекания кризисов развития; особенности гендерной идентичности и характер протекания гендерной социализации; этнокультурные отличия, межэтнические отношения и факторы риска этнических конфликтов;</p>

		<p>специфику взаимоотношений в профессиональных сообществах и факторы риска возникновения конфликтных ситуаций; психодиагностическую ценность методик, психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии; требования к составлению экспертного заключения о психологических свойствах и состояниях; способы учета особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в диагностической, экспертной и коррекционной деятельности психолога;</p> <p>Уметь: предвидеть и распознавать факторы риска в профессиональной идентичности и возникновения и возникновения конфликтных отношений в гендерных, этнических, профессиональных и других социальных группах; подбирать психодиагностические методики, позволяющие изучить норму и патологическое развитие личности; применять психодиагностические методики с учетом особенностей испытуемых; разрабатывать программы психокоррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития личности из разных социальных групп; подготавливать экспертные заключения для различной целевой аудитории составлять рекомендации для личности и социальной группы в соответствии с запросом;</p> <p>Владеть: навыками психодиагностики, направленными на прогнозирование изменений и динамики уровня развития психических явлений в норме и при психических отклонениях; способами разработки психокоррекционных программ для различных социальных групп и решения личностных проблем; навыками экспертной деятельности по ключевым направлениям психологической практики.</p>
<p>Задание 3. Определить морально психологический климат коллектива и профессионально-этический потенциал кадров (Приложение 9)</p>	<p>ПК-5</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Знать: специфику взаимоотношений в профессиональных сообществах и факторы риска возникновения конфликтных ситуаций; психодиагностическую ценность методик, психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека;</p> <p>Уметь: предвидеть и распознавать факторы риска в возрастном развитии личности, нарушений гендерной, этнической, профессиональной идентичности и возникновения и возникновения конфликтных отношений в гендерных, этнических, профессиональных и других социальных группах; подбирать психодиагностические методики; применять</p>

	<p>психодиагностические методики с учетом особенностей испытуемых;</p> <p>Владеть: навыками психодиагностики, направленными на прогнозирование изменений и динамики уровня развития психических явлений в норме и при психических отклонениях.</p> <p><i>Повышенный уровень</i></p> <p>Знать: психологические характеристики человека на разных ступенях возрастного развития и характер протекания кризисов развития; особенности гендерной идентичности и характер протекания гендерной социализации; этнокультурные отличия, межэтнические отношения и факторы риска этнических конфликтов; специфику взаимоотношений в профессиональных сообществах и факторы риска возникновения конфликтных ситуаций; психодиагностическую ценность методик, психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии; требования к составлению экспертного заключения о психологических свойствах и состояниях; способы учета особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам в диагностической, экспертной и коррекционной деятельности психолога;</p> <p>Уметь: предвидеть и распознавать факторы риска в профессиональной идентичности и возникновения и возникновения конфликтных отношений в гендерных, этнических, профессиональных и других социальных группах; подбирать психодиагностические методики, позволяющие изучить норму и патологическое развитие личности; применять психодиагностические методики с учетом особенностей испытуемых; разрабатывать программы психокоррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития личности из разных социальных групп; подготавливать экспертные заключения для различной целевой аудитории составлять рекомендации для личности и социальной группы в соответствии с запросом;</p> <p>Владеть: навыками психодиагностики, направленными на прогнозирование изменений и динамики уровня развития психических явлений в норме и при психических отклонениях; способами разработки психокоррекционных программ для различных социальных групп и решения личностных проблем; навыками экспертной деятельности по ключевым направлениям психологической практики.</p>
--	--

8.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности обучающихся

Защита практики осуществляется публично в отдельной аудитории, с представлением отчета по практике, в форме зачета с оценкой.

В процессе защиты практики преподаватель проверяет соответствие индивидуального задания и представленных материалов, оценивает качество и полноту знаний по практике, заслушивает студента о результатах проделанной им работы, знакомится с представленными отчетными материалами.

Обучающемуся могут быть заданы некоторые уточняющие вопросы, к примеру, касающиеся работ, выполненных им во время практики, по существу представленных документов, а также по проверке уровня его теоретической и практической подготовки.

Итоговая оценка за защиту отчета по практике заносится в ведомость и в зачетную книжку студента.

9. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

9.1. Основная литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>
2. Перепелкина Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Н.О. Перепелкина, Е.П. Мутавчи, Н.И. Ермакова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016. — 224 с. — 978-5-394-02623-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/37171.html>
3. Першина Л.А. Возрастная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Л.А. Першина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Академический Проект, Альма Матер, 2016. — 256 с. — 5-8291-2523-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60021.html>
4. Семенова Л.Э. Психодиагностика [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л.Э. Семенова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 92 с. — 978-5-4487-0151-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72884.html>

9.2. Дополнительная литература:

1. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Быков. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — 978-5-98996-000-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>
2. Дерябина Е.А. Возрастная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.А. Дерябина, В.И. Фадеев, М.В. Фадеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 158 с. — 978-5-4486-0070-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69317.html>
3. Забродин Ю.М. Психодиагностика [Электронный ресурс] / Ю.М. Забродин, В.Э. Пахальян. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 449 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29298.html>
4. Чернобровкина С.В. Психология развития и возрастная психология [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / С.В. Чернобровкина. — Электрон. текстовые

данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 88 с. — 978-5-4487-0212-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74285.htm>

9.3. Интернет-ресурсы:

1. Электронно – библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru/>
2. Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>
3. Научная электронная библиотека – полнотекстовые журналы на русском и иностранных языках - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. МИР ПСИХОЛОГИИ - Новости психологии, публикации, персоналии, психологические тесты. Есть форум, чат, виртуальный психологический клуб, биржа труда. - <http://psychology.net.ru/>
5. А.Я. ПСИХОЛОГИЯ - Описания психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, большое количество публикаций по разным отраслям психологии, советы психологов, психологический словарь и другие полезные материалы по психологии. - <http://azps.ru/>
6. НАУЧНАЯ И ПОПУЛЯРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА. Портал, посвящённый психологии и людям этой профессии; содержит библиотеку, он-лайн тестирование знаний по психологии, мастерскую и биржу труда психолога, а также обширный каталог ссылок на другие психологические ресурсы. - <http://www.psychology-online.net/>
7. ПСИХОЛОГИЯ. ТЕСТЫ. РАЗВИТИЕ. Психологические тесты и развивающие программы Effecton. Психологические методики. Психология, тесты внимания, тесты памяти, тест IQ и др. Газета «Эффективная психодиагностика и коррекция». <http://www.psychology.xost.ru/>
8. ПСИ-ФАКТОР. Информационный ресурсный центр по практической психологии. Библиотека прикладной психологии, консультирование по психологическим вопросам, дистанционные курсы и семинары. - <http://www.psyfactor.org/>
9. ЛАБОРАТОРИЯ КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОДИАГНОСТИКИ. ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. В. М. БЕХТЕРЕВА. Информация на сайте предназначена преимущественно для лиц, чья профессиональная деятельность в той или иной степени связана с решением психолого-диагностических задач. Основное внимание уделяется клинической психологии. - <http://www.bekhterev.org>
10. Портал по психологии, содержит большое количество материалов по общей и возрастной психологии для интересующихся и профессионалов. <http://www.psi.lib.ru/>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)

10.1. Информационные технологии

В процессе организации практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности руководителями от выпускающей кафедры и руководителем от организации (организации) могут применяться следующие информационные технологии:

- проведение ознакомительных лекций с использованием мультимедийных технологий;
- использование дистанционной технологии при обсуждении материалов производственной практики с руководителем;
- использование мультимедийных технологий при защите практик;
- использование компьютерных технологий и программных продуктов (Офисный пакет приложений «Microsoft Office» («Microsoft Word», «Microsoft Excel» и др.)

необходимых для: систематизации; обработки данных; проведения требуемых программой практики расчетов; оформления отчетности и т.д.

- сбор, хранение, систематизация и представление учебной и научной информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем во время прохождения практики.

10.2. Перечень программного обеспечения

- Microsoft Windows 10 – (договор Microsoft Imagine Premium № 1204046928 от 31.10.2018 г. сроком на 3 года).
- Libre office – open source license
- Radmin 3 (договор №1546 от 22.10.18г.) сроком на 1 год

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится в психологических службах учреждений различной ведомственной принадлежности (в системе образования, здравоохранения, МВД, МЧС, МО и т.д.).

Для организации контактной работы в процессе производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности предусмотрена: **Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.304)** оснащенная: **Учебной мебелью:** стол на 2 посадочных места (4шт.), стул (10 шт.), стол преподавателя (1шт.), кафедра для чтения лекций (1шт.), стеллаж (1шт.), **Техническими средствами обучения:** компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации, мультимедийный проектор (1 шт.), проекционный экран (1шт.).

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.206) оборудованы: специализированной мебелью (стол на 2 посадочных места (10шт.), стул (20 шт.), стол преподавателя (1шт.), кафедра для чтения лекций (1шт.), доска меловая(1шт.)), **Техническими средствами обучения:** компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

12. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ К ПОТРЕБНОСТЯМ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При необходимости Институт устанавливает конкретное содержание программы практики и условия ее организации и проведения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий.

При определении мест практики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации и реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практик создаются специальные рабочие места в соответствии с характером

нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых обучающимся-инвалидом трудовых функций.

При прохождении практики обеспечивается соблюдение следующих требований:

- допускается присутствие помощника (сопровождающего), сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков, оказывающих обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;

- пользование необходимыми техническими средствами при прохождении практики с учетом их индивидуальных особенностей;

- вся сопровождающая практику документация (рабочая программа, задание и др.) доводится до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме.

Согласие на прохождение практики обучающимся

Угловой
штамп учреждения

РЕКТОРУ ИДНК
МАСЛЕННИКОВУ А.А.

355008, СТАВРОПОЛЬ,
ПР-Т К.МАРКСА 7

На Ваш исх. № _____ от « ____ » _____ 20__ г. настоящим подтверждаем согласие на проведение обучающимся _____ курса ИДНК

(Ф. И. О. обучающегося)

практики по направлению подготовки
(наименование вида практики)

код и наименование направления подготовки / специальности

профиль образовательной программы
в период с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г. в организации

наименование организации

(Должность)

(подпись)

(ФИО)

Частное образовательное учреждение
 высшего образования
**«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ
 КАВКАЗА»**

Адрес: 355007, г. Ставрополь, пр.К.Маркса, 7
 Ректор _____ /Масленников А.А.

Образец рабочего графика прохождения практики
 Полное название организации,
 должность руководителя

Адрес места прохождения практики
 _____ / ФИО/
 « ____ » _____ 2017 г.

**Совместный план – график руководителя практики от образовательной организации
 (ИДНК) и руководителя практики от организации**

Наименование мероприятий	Сроки исполнения

Руководитель практики от ИДНК _____
 (ФИО)

_____ (должность, уч. степень, уч. звание)

Руководитель практики от организации _____
 (ФИО)

_____ (должность, название подразделения)

« ____ » _____ 20__ г.

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»**

Согласовано
Должность руководителя
практики от организации
_____/ ФИО/
«__» _____ 2017 г.

Индивидуальное задание

на _____ практику
обучающемуся _____ курса, _____ формы обучения
по направлению подготовки _____

(ФИО обучающегося)

В результате _____ практики студент(ка) должен(на):

- иметь представление _____
- знать _____
- уметь _____
- практически овладеть _____

Руководитель практики от ИДНК _____
(подпись) (ФИО)

Руководитель практики от организации _____
(подпись) (ФИО)

Обучающийся _____
(подпись) (ФИО)

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»**

Кафедра _____

Д Н Е В Н И К

прохождения _____ практики
(указать какой)

обучающимся _____ курса _____ формы обучения

_____ (фамилия, имя, отчество)

по направлению подготовки _____

в (на) _____ (организация)

в должности _____

в период с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Содержание работы

Дата	Выполнение работы	Примечание

« ___ » _____ 20__ г.

(Подпись студента)

Примечание: дату и подпись студент проставляет на последнем листе

На бланке организации

ОТЗЫВ

о прохождении _____ практики
(указать какой)
обучающимся _____ курса _____ формы обучения

_____ (фамилия, имя, отчество)

по направлению подготовки _____
в (на) _____
(организация)

в должности _____

в период с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Содержание отзыва

Время прохождения практики _____
(фамилия, имя, отчество)

поручалось решение следующих задач: _____

Результаты работы _____
(фамилия, имя, отчество)

состоят в следующем:

(Подпись руководителя практики от организации)

« ___ » _____ 20__ г.

М.П.

(Печать организации)

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ КAVKAZA»**

О Т Ч Е Т

о прохождении _____ практики
(указать какой)
обучающимся _____ курса _____ факультета

(фамилия, имя, отчество)

по направлению подготовки _____
в (на) _____
(организация)

в должности _____

в период с «__» _____ 20 г. по «__» _____ 20 г.

Содержание отчета

(Подпись руководителя практики
от института)

(Подпись студента)

«__» _____ 20 г. «__» _____ 20 г.

М.П.
(Печать организации)

Примечание: отчет составляется на отдельных листах

ЦЕЛИ И МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Миссия организации рассматривается как сформулированное утверждение относительно того, для чего или по какой причине существует организация, т. е. миссия понимается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных.

Обычно определение миссии организации преследует решение следующих задач:

- выявить область активных действий организации и отсеять пути развития, которые ведут в никуда;
- определить основные принципы конкурентной борьбы;
- выработать общую базу для разработки целей организации;
- выработать концепцию деятельности, вдохновляющую сотрудников организации.

Цели миссии — это видение того, что из себя должна представлять организация или за что она должна бороться. В них должны быть отражены интересы всех групп влияния или различных групп людей, так или иначе связанных с деятельностью организации и вовлеченных в процесс ее функционирования (собственники, менеджеры, сотрудники и рабочие, потребители, поставщики, банки, правительственные учреждения, местные органы управления, общественные организации и др.).

Цели организации

Главная исходная база для формирования целей организации — маркетинг и нововведения. Именно в данных областях находятся те ценности организации, за которые готов платить потребитель. Если организация не в состоянии на хорошем уровне сегодня и завтра удовлетворить запросы потребителей, то у нее не будет и прибыли. В других областях деятельности (производстве, кадрах и др.) цели представляют ценность только в той мере, в какой они улучшают возможности организации удовлетворять запросы потребителей и осуществлять нововведения (инновации).

Показатели эффективности деятельности организации и маркетинга

Определение целей деятельности и их оценка напрямую связаны с выбором соответствующих показателей эффективности. Очень часто таким показателем считают прибыль предприятия. При этом исходят из того, что максимизация прибыли — это главная цель деятельности организации. Обычно приводятся следующие аргументы в защиту данной точки зрения:

1. Максимизация прибыли — это формальная цель, ради которой существует организация. Того, кто вложил капитал, интересуют не конкретные проекты, а прибыль.
2. Прибыль — это конечная награда за эффективный труд и создание ценностей для потребителей.
3. Прибыль является простым и понятным критерием для оценки эффективности хозяйственных решений. Это главный критерий выбора лучших решений.

Когда в качестве главной и единственной цели деятельности организации рассматривается максимизация прибыли, то такой подход следует считать упрощенным и с теоретической, и с практической точки зрения. Организация стремится добиться, скорее, удовлетворительного, нежели максимального объема прибыли. Часто это значение прибыли выступает как ограничительная цель при формулировании целей, ориентированных на потребителей и нововведения.

Максимизация прибыли в качестве оценочного критерия при рассмотрении альтернативных стратегий может использоваться как первое приближение в поиске лучших решений. На последующей стадии анализа должны учитываться и другие критерии.

ОЦЕНКА И ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ИМИДЖА ПРЕДПРИЯТИЯ

Корпоративный имидж – это тот образ, который складывается о конкретной компании у разных групп общественности. Он складывается из восприятия комплекса коммуникационных сообщений, исходящих из организации. Компания всегда имеет несколько имиджей — для каждой группы общественности он свой. Первоначально корпоративный имидж состоит из внутреннего и внешнего имиджа. Внешний, в свою очередь, подразделяется на имидж фирмы у потребителей, бизнес-имидж фирмы, имидж фирмы у госструктур и социальный имидж фирмы.

В процессе создания и совершенствования имиджа заключен потенциал развития организации, гарантия ее устойчивости и жизнеспособности в постоянно меняющейся рыночной среде.

Грамотно построенный корпоративный имидж важен для обеспечения конкурентоспособности бизнеса, роста доходов компании, укрепления ее репутации, повышения стоимости бизнеса.

1. Диагностика корпоративного имиджа

Цель: выявление структуры имиджа компании, механизмов его формирования и разработка системы управления корпоративным имиджем.

Задачи:

- выявление факторов, существенных для восприятия целевой аудиторией компании, описание структуры имиджа компании;
- сегментирование целевой аудитории и выявление психологических механизмов восприятия;
- оценка существующего корпоративного имиджа компании в сознании целевой аудитории;
- разработка рекомендаций по совершенствованию организации маркетинговых коммуникаций компании.

В рамках диагностики корпоративного имиджа проводят следующие мероприятия:

№	Мероприятие	Содержание работ
1	Диагностика корпоративной культуры	Беседы с руководством, менеджерами, сотрудниками. Проводятся с целью выявления атмосферы и социального климата, взаимоотношений внутри организации, между сотрудниками.
2	Мониторинг СМИ	Мониторинг печатных изданий, новостей на радиостанциях, телеканалах РМ и РФ, специализированного сайта. Проводится с целью выявления имиджа организации в СМИ, изучения эффективности PR- и рекламных кампаний, оценки общественного резонанса различных событий.
3	Конкурентный анализ	Сравнительный анализ компаний-конкурентов на основе анализа сайтов, материалов СМИ, мониторинга цен и опроса вероятных клиентов; SWOT- анализ компании-заказчика. Проводится с целью выявления конкурентных позиций компании на рынке, положительных и отрицательных сторон, возможностей и угроз.
4	Оценка восприятия существующего имиджа потенциальными потребителями продукции (услуг)	Определяются характеристики организации, важные для восприятия целевой аудиторией, оценивается существующий имидж организации, а также обсуждаются варианты оптимизации корпоративного имиджа.
5	Подготовка итогового отчета	По завершении всего комплекса исследований предоставляется итоговый отчет, в котором отображены как сильные составляющие корпоративного имиджа, так и основные недостатки, конкретные

	рекомендации по коррекции корпоративного имиджа и оптимизации каналов маркетинговых коммуникаций.
--	---

Отчет будет содержать текстовую, табличную и графическую информацию, а также включать полное описание методов, выборки и процедуры исследования, собранные данные и их интерпретацию, выводы и рекомендации.

Для выявления состояния корпоративного имиджа предприятия экспертам предлагается оценить степень соответствия каждого параметра всех компонент имиджа позитивному — выставить оценки:

- «5» — если состояние данного параметра полностью соответствует позитивному имиджу;
- «4» — если состояние данного параметра соответствует не полностью позитивному имиджу;
- «3» — если состояние данного параметра слабо соответствует позитивному имиджу;
- «2» — если состояние данного параметра совершенно не соответствует позитивному имиджу.

Оценка корпоративного имиджа предприятия и каждой его компоненты определяется как среднее значение:

$$\bar{b} = \frac{1}{m \cdot n} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n b_{ij} ,$$

где b_{ij} — балльная оценка j -го эксперта степени соответствия i -го параметра позитивному имиджу;

n — количество экспертов

m — число рассматриваемых параметров.

На основании полученного среднего значения могут быть сделаны выводы о степени соответствия реального имиджа предприятия позитивному в соответствии со шкалой, изображенной на рисунке.

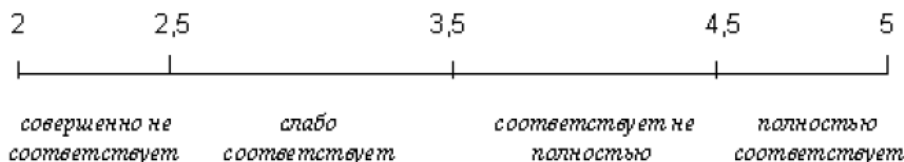


Рис. Шкала оценки соответствия корпоративного имиджа предприятия позитивному имиджу

КАДРОВЫЙ АУДИТ И АУДИТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аудит персонала — система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации.

Цель аудита персонала — оценка эффективности и производительности деятельности персонала

как одного из важнейших факторов, обеспечивающих прибыльность организации.

Задачи аудита персонала:

- определить соответствие организационного и кадрового потенциала целям и стратегии развития организации;
- выявить соответствие деятельности персонала и структуру управления организации существующей нормативно-правовой базе;
- определить эффективность работы с персоналом по решению задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными структурными подразделениями;
- выявить причины возникающих в организации социальных проблем и определить возможные пути их разрешения или снижения негативного воздействия.

Показатели аудита персонала

Определить кадровый потенциал одним показателем невозможно. Поэтому применяется система показателей, отражающая различные стороны трудового потенциала организации. К ним можно отнести следующие показатели:

- анализ списочного состава работников по социально-демографическим характеристикам;
- анализ структуры кадрового состава по психологическим характеристикам;
- оценку укомплектованности кадрового состава в целом и по уровням управления, включая оценку обеспеченности персоналом технологического процесса;
- оценку соответствия образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала, степени его подготовленности требованиям производственной деятельности;
- анализ структуры кадрового состава на соответствие требованиям технологии и классификатору должностей;
- проверку и анализ данных об использовании рабочего времени;
- оценку текучести кадров и абсентеизма, изучение форм, динамики причин движения работников, анализ потоков перемещений внутри организации, состояния дисциплины труда;
- определение в динамике количества работников, занятых неквалифицированным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом;
- исследование социальных аспектов трудовой деятельности (мотивации труда, профессионально-квалификационного роста, семейного положения, обеспеченности жильем и др.);
- сбор и анализ данных об уровне санитарно-гигиенических производственных и бытовых условий (состояние рабочих мест, мест общественного питания);
- диагностику управленческого, инновационного потенциала персонала организации, его способности к обучению.

Таблица 1. Основные параметры аудита кадровых процессов

Кадровые процессы	Содержание аудита кадровых процессов
1. Планирование трудовых ресурсов	<input type="checkbox"/> Оценка наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале <input type="checkbox"/> Оценка программ с точки зрения соответствия целям, орг-культуре,

	перспективам развития организации
2. Набор персонала	<input type="checkbox"/> Оценка перспектив внутренних и внешних источников привлечения персонала с точки зрения актуальной ситуации и стратегии развития организации <input type="checkbox"/> Оценка адекватности предлагаемых к использованию методов набора с точки зрения требований к персоналу, кадровой стратегии и тактике организации
3. Отбор персонала	<input type="checkbox"/> Оценка результативности разработанной программы оценочных процедур <input type="checkbox"/> Анализ изменений кадрового потенциала организации
4. Адаптация персонала	<input type="checkbox"/> Оценка эффективности имеющихся методов адаптации персонала <input type="checkbox"/> Выявление проблем, возникающих в период адаптации
5. Система стимулирования	<input type="checkbox"/> Оценка соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации <input type="checkbox"/> Проведение сравнительных исследований, определение эффективной системы вознаграждения
6. Обучение персонала	<input type="checkbox"/> Оценка программ с точки зрения эффективности обучения, практической ориентированности, формирования мотивации к труду, создания благоприятной атмосферы в рабочих группах <input type="checkbox"/> Разработка и апробация альтернативных программ
7. Оценка трудовой деятельности	<input type="checkbox"/> Оценка результативности использования методик <input type="checkbox"/> Адаптация эффективных методик оценки
8. Перемещения сотрудников	<input type="checkbox"/> Оценка эффективности используемой системы кадрового мониторинга, адаптация компьютерных методов кадрового мониторинга <input type="checkbox"/> Оценка результативности методов планирования карьеры <input type="checkbox"/> Оценка адекватности программ развития персонала целям, стратегии и состоянию развития организации
9. Подготовка руководящих кадров	<input type="checkbox"/> Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации <input type="checkbox"/> Оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке управленческого персонала
10. Мониторинг социально-психологической ситуации и коммуникации внутри организации	<input type="checkbox"/> Диагностика кадровых процессов и социально- психологического климата, оценка уровня социальной напряженности в организации <input type="checkbox"/> Диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня их соответствия другим элементам организации (целям, структуре, технологии, финансам, системе управления, кадровому составу) <input type="checkbox"/> Определение потребности в подготовке и реализации программ развития внутриорганизационных коммуникациях

Методы и технологии работы

На этапе кадрового аудита, включающего анализ системы управления человеческими ресурсами, применяют различные методы и технологии.

Перечислим некоторые из них:

- Анализ структуры организации.
- Анализ основных бизнес-процессов в организации.
- Анализа документов регламентирующих работу с персоналом в компании.
- Проведение комплексного анализа статистических данных по персоналу.
- Экспертные структурированные интервью с персоналом и руководством компании.
- Анализ основных и вспомогательных процедур системы управления персоналом.
- Проведение комплексной оценки руководящего состава и кадрового резерва компании. В том числе, мы используем технологии направленные на оценку специалистов осуществляющих функцию непосредственного управления персоналом, т.е. специалистов оказывающих координирующее воздействие на персонал и лиц принимающих решения по управлению человеческим ресурсом в компании (топ-менеджеры, линейные руководители и др.).
- Оценка социально-психологической составляющей деятельности персонала.

АУДИТ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Разработка и сопровождение системы мотивации – одна из ключевых задач службы персонала. Поэтому, когда в процессе развития организации меняются ее цели, наступает время провести аудит мотивации работников. И в дальнейшем применить именно те мотивирующие факторы, которые приведут к повышению эффективности работы компании.

В ходе оценки системы мотивации персонала организации проверяются следующие параметры управления персоналом:

- Наличие и комплексность процедур по выявлению потребностей персонала;
- Распределение областей ответственности за мотивацию персонала между высшим руководством, службой управления персоналом и линейными руководителями;
- Количество и качество выполненных работ по диагностике, осуществлению и проверке системы управления мотивацией работников.

Мотивационный аудит должен быть дополнен анализом эффективности стимулирования персонала, в ходе которого оценивается соответствие системы стимулирования кадровой политике организации.

Целями проведения мотивационного аудита могут быть:

- Оценка эффективности существующей системы управления мотивацией;
- Определение соответствия системы управления мотивацией ТК РФ;
- Рекомендации по необходимому рестроению системы мотивации;
- Разработка системы стимулирования персонала под новые цели;
- Оценка соответствия системы мотивации целям предприятия;
- Оптимизация издержек на управление мотивацией персонала.
- Оценка мотивационного потенциала персонала;
- Создание основы для улучшения (разработки) системы мотивации;
- Оценка объемов ресурсов, требуемых для изменения системы мотивации.

На основе оценки соответствия системы мотивации персонала целям предприятия разрабатывается программа улучшения системы, а также проводится расчет затрат, необходимых для внедрения необходимых изменений.

Методы проведения мотивационного аудита

При отборе методов мотивационного аудита важно учитывать, что в его проведении может быть затронут как весь персонал компании, так и отдельные его категории. Например, одна из крупных продуктовых сетей поставила целью определить, почему перспективные менеджеры по продажам покидают организацию, отработав в ней 2-3 месяца. А сбытовой офис пивоваренной компании внимательно относится к удовлетворенности всего персонала предлагаемыми организацией стимулами и ищет возможности для повышения результативности их работы. Методами проведения мотивационного аудита могут быть:

- Установочные, экспертные, структурированные интервью;
- Анализ действующей документации;
- Наблюдение за работой руководителей;
- Анкетирование и тестирование персонала;
- Формализованное описание процедур;
- Статистические методы обработки.

Для различных уровней управления, а также служащих и рабочих требуются различные наборы методик. Кроме того, на предприятиях различного профиля и с различной корпоративной культурой методики для одной и той же категории персонала могут сильно отличаться.

Алгоритм аудита

Для проведения аудита мотивации можно привлечь внешних экспертов. Но если организация не располагает необходимым бюджетом для оплаты консалтинговых услуг, провести аудит мотивации работников можно самостоятельно. Это трудный, но вполне реализуемый процесс. Главное – надо предпринимать конкретные, измеримые, значимые действия. С этой целью можно использовать анкетирование. Пошаговая работа по аудиту мотивации персонала может быть выстроена следующим образом.

Шаг 1. Анализируем действующую систему. Для этого отвечаем на несколько ключевых вопросов. Их примерный перечень (он может быть изменен или дополнен в зависимости от ситуации в организации) приведен в таблице

Таблица 4. Ключевые вопросы по системе мотивации

Перечень вопросов	Методы получения информации
1. Какие программы поощрения, вознаграждения и признания эффективной работы используются в вашей организации?	Локальные нормативные акты (ЛНА) организации, определяющие меры материального и нематериального стимулирования работников, систему оплаты труда в организации (например, Положение о премировании, трудовые договоры)
2. Получают ли работники «обратную связь» – информацию о качестве своей работы?	Интервью (опросы) линейных менеджеров, анализ должностных инструкций работников
3. Организована ли работа так, чтобы мотивировать работника к производительному труду (стимулирует ли к этому организация рабочего места)?	Опрос работников или итоги аттестации рабочих место по условиям труда
4. Соответствует ли продукция организации требованиям рынка, отражается ли это на материальной мотивации работников?	Данные маркетинговых исследований
5. Какие именно формы материальной мотивации применяются в организации?	Распорядительные, нормативные и организационные документы предприятия: приказы, положения, распоряжения, инструкции

Ценным источником информации являются различные виды корпоративной периодики (сайт, журналы, брошюры). О мотивации персонала можно также расспросить линейных менеджеров (кто кому подчиняется, указано в должностных инструкциях). Кроме того, полезно знать данные маркетинговых исследований (если продукция компании популярна, сотрудники гордятся этим, их мотивация повышается).

Шаг 2. Определяем группы сотрудников для анкетирования. Приступая к аудиту мотивации работников, важно учитывать, что в нем может принять участие как весь персонал организации (если организация небольшая), так и отдельные группы, например, руководители подразделений, специалисты, рабочие.

Необходимо помнить и о том, что для руководителей различных уровней управления, специалистов, рабочих и служащих требуются различные (письменные, устные, в электронном формате) формы проведения анкетирования. Кроме того, в разных организациях методики для одной и той же категории персонала могут сильно отличаться. Например, на одном из промышленных предприятий рабочие никогда не заполняли анкет, поэтому необходимую информацию можно было получить только в ходе устного опроса и подсчета голосов на собраниях коллектива цеха.

Шаг 3. Разрабатываем анкеты (опросные листы). Для проведения опросов анкеты или опросные листы можно разработать самостоятельно (см. образцы). В зависимости от ситуации в организации и вопросов, на которые вы планируете получить ответ, опрос может проводиться как анонимно, так, и персонифицировано, в группе или индивидуально.

Желательно, чтобы набор факторов мотивации, которые работодатель включает в опросный лист, содержал не менее трех позиций. Ограничений, предусмотренных законодательством, в этом случае нет.

Ведь мотивация работников на успешную работу – это право работодателя.

Шаг 4. Готовим отчет. По итогам проведенных мероприятий (анализа локальных нормативных актов (ЛНА), опросов, анкетирования, интервью и т. п.) определяем, насколько существующая система мотивации соответствует ожиданиям работников и целям развития организации. Готовим отчет, используя данные диагностики. Он, как правило, состоит из 5–10 страниц и включает следующие сведения:

- этапы диагностики системы мотивации и примененные диагностические методики;
- оценка состояния ЛНА, определяющих мотивацию персонала, в том числе их соответствие Трудовому кодексу;
- результаты диагностики состояния системы мотивации;
- аргументированные предложения по внесению изменений в системы мотивации, ЛНА;
- сведения о группах (подразделениях), принимавших участие в аудите, интервью, исполнителях.

При обработке результатов опроса необходимо помнить, что на мотивацию влияют такие личностные качества, как возраст, потребность в профессиональном росте и развитии, а также уровень сложности и предоставляемые работнику возможности испытать себя, степень участия в принятии решений, связанных с работой. Эти факторы также необходимо учитывать при подготовке предложений о внесении изменений в действующую систему мотивации.

Подобные исследования позволяют не только понять и оценить основные ценности сотрудников, но и наглядно увидеть сильные и слабые стороны системы мотивации, усовершенствовать ее.

ПРИМЕР 1

Опросный лист

Оцените существующие в организации факторы по пятибалльной шкале от 1 до 5. Например, если Вы считаете, что компания предоставляет все возможности для профессионального развития, поставьте 5, если частично – 4 и т.д.

ФАКТОРЫ

1. Возможность профессионального развития
2. Самостоятельность в выполнении работ
3. Благоприятный психологический климат в коллективе
4. Стабильная работа
5. Организация рабочего места
6. Заработная плата
7. Укажите недостающие, на Ваш взгляд, мотивирующие факторы:

Подразделение _____

Ф.И.О. и должность (по желанию) _____

Возраст _____ Дата _____

ПРИМЕР 2

Опросный лист

Оцените существующие в организации виды поощрений по пятибалльной шкале от 1 до 5.

Например, если Вас устраивает размер премии, поставьте 5, если частично – 4 и т.д.

Виды поощрения

1. Премии, бонусы

2. Обучение (курсы, тренинги, семинары, учеба)
3. Медицинское страхование
4. Пенсионное страхование
5. Корпоративные праздники
6. Оплата путевок на отдых и лечение
7. Дополните перечень желательными для Вас видами поощрения:

Подразделение _____

Ф.И.О. и должность (по желанию) _____

Возраст _____ Дата _____

Итоговый отчет

По итогам проведения анкетирования, опросов и т.д. определяем, насколько существующая система мотивации соответствует ожиданиям работников и целям развития организации.

При обработке результатов необходимо учитывать, что на мотивацию влияют такие личностные качества, как возраст, потребность в карьерном росте и профессиональном развитии, степень участия работников в принятии решений, связанных с работой.

Отчет, как правило, включает следующие сведения:

- этапы диагностики системы мотивации и примененные методики;
- оценка состояния локально–нормативных актов, определяющих мотивацию персонала;
- результаты диагностики состояния системы мотивации;
- предложения по внесению изменений в системы мотивации, ЛНА;
- сведения о подразделениях, принимавших участие в аудите.

МОРАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАДРОВ

Морально-психологический климат коллектива – климат, который складывается из взаимно испытываемых его членами чувств и оценок, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих, а также на факторы окружающей среды. Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектив, на выработку, принятие и осуществление совместных решений и на достижение эффективности совместной деятельности.

Таким образом, морально-психологический климат – это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся в отношении друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к фирме в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентации.

Морально-психологический климат может быть благоприятным или неблагоприятным.

Признаки благоприятного климата:

- доверие и высокая требовательность друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- удовлетворенность принадлежностью к организации;
- терпимость к чужому мнению;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи;
- принятие на себе ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов.

Наиболее значимые факторы и условия, противодействующие стабильности и нормальному функционированию коллектива можно разделить на следующие подгруппы.

1. Нравственно-этические:

- отсутствие надлежащего морально-психологического климата в коллективе;
- низкий общий уровень правовой и профессиональной культуры сотрудников;
- социальная запущенность членов коллектива, их сугубо прагматическая ориентация;
- падение престижа профессии.

2. Психолого-педагогические:

- отсутствие научно разработанной профессиограммы отбора кандидатов на конкретную должность или специальность;
- запущенность культурно-воспитательной работы и самообразования;
- игнорирование моральных и психологических качеств личности при назначении специалиста на конкретную должность.

3. Социально-экономические:

- неудовлетворенность существующими жилищно-бытовыми условиями жизни и отсутствие возможности их улучшить;
- несоответствие денежного содержания характеру и условиям труда;
- низкий уровень качества жизни членов коллектива при выходе на пенсию;
- отсутствие достаточных средств для лечения сотрудников.

4. Организационно-правовые и управленческие:

- отсутствие общих целей и служебных перспектив для большинства членов коллектива;
- отсутствие нормальных условий для работы, ее плановости и соразмерности предельно допустимым нагрузкам;

- постоянно возрастающая нагрузка в расчете на одного сотрудника за единицу времени конкретно выполняемой работы или специального задания;
- устаревший стиль деятельности руководителя;
- отсутствие оптимальных гибких организационных структур, волонтаристское ресурсное обеспечение и др.

Для исследования групповых характеристик и динамики используются специфические методы этих научных дисциплин: опросы, интервью, анкетирование, социометрия.