Disynergy
Страница материала ↗
EXQT
Готовые ответы — на EXQT
Доступ к ответам приобретается отдельно.
Найти ответы ↗

УНИВЕРСИТЕТ СИНЕРГИЯ

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет психологии
(наименование факультета/ института)

Направление подготовки/ специальность: 37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/ специализация: Организационная психология
(наименование профиля/специализации)

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
Университета «Синергия»
_____ Е.С. Аверина
(подпись) (И.О. Фамилия)
М.П.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

НА УЧЕБНУЮ ПРАКТИКУ
(вид практики)

УЧЕБНО-ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА
(тип практики)

обучающегося группы_____ _____.
(Шифр и № группы) (Ф.И.О. обучающегося)

Место прохождения практики:

_____
(наименование Профильной организации/ профильного структурного подразделения Образовательной организации)

Срок прохождения практики: с «___» _____ 20__ г. по «__» _____20__ г.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам учебной (учебно-ознакомительная практика) практики (вид практики, тип практики)
1 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Математические методы в психологии** Статистический анализ результатов психодиагностического исследования организационной культуры. Провести статистический анализ данных опроса сотрудников организации (не менее 50 респондентов) об организационной культуре, используя методы описательной и сравнительной статистики. Этапы выполнения: 1. Сбор данных о восприятии организационной культуры сотрудниками различных отделов (использовать открытые базы данных или смоделировать на основе реальных показателей) 2. Подготовка массива данных для статистической обработки 3. Расчет описательных статистик (среднее, медиана, мода, стандартное отклонение) 4. Проверка нормальности распределения данных 5. Применение критериев сравнения групп (t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна-Уитни) 6. Расчет корреляций между показателями организационной культуры и удовлетворенностью трудом 7. Визуализация данных (гистограммы, диаграммы рассеяния) 8. Интерпретация результатов с психологической точки зрения Формат представления ответа: — Отчет объемом 10-15 страниц — Таблицы с результатами статистического анализа — Графики и диаграммы — Выводы и практические рекомендации для организации Критерии оценивания: — Корректность применения статистических методов — Правильность расчетов и интерпретации — Качество визуализации данных — Обоснованность выводов и рекомендаций
2.2.	**Кейс-задача №2. Организационная психология** Диагностика организационной культуры предприятия**.** Проанализировать организационную культуру реальной или модельной организации, выявить её тип по классификации К. Камерона и Р. Куинна, определить сильные и слабые стороны. Этапы выполнения: 1. Выбор организации для анализа (может быть место прохождения практики, известная компания) 2. Изучение теоретических основ организационной культуры (типология К. Камерона и Р. Куинна) 3. Подбор диагностического инструментария (опросник OCAI) 4. Сбор данных об организации (из открытых источников, интервью, наблюдение) 5. Анализ полученной информации и определение типа организационной культуры 6. Построение профиля организационной культуры (текущее и желаемое состояние)

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	7. Выявление разрывов между текущей и желаемой культурой 8. Разработка рекомендаций по оптимизации организационной культуры Формат представления ответа: — Аналитический отчет объемом 12-15 страниц — Профиль организационной культуры (диаграмма) — Таблица с анализом сильных и слабых сторон — Практические рекомендации для руководства организации Критерии оценивания: — Глубина теоретического анализа — Корректность применения диагностических методов — Обоснованность выводов — Практическая значимость рекомендаций
2.3.	**Кейс-задача №3. Психология развития и возрастная психология** Анализ возрастных особенностей сотрудников в контексте профессионального развития. Проанализировать карьерные траектории и профессиональные потребности сотрудников разных возрастных групп (25-35 лет, 35-45 лет, 45-55 лет) в организационном контексте. Этапы выполнения: 1. Изучение теорий профессионального развития (Д. Сьюпер, Е.А. Климов) 2. Анализ возрастных кризисов и их влияния на профессиональную деятельность 3. Разработка модели возрастно-ориентированного карьерного консультирования 4. Описание специфических потребностей каждой возрастной группы 5. Формулирование рекомендаций по адаптации HR-практик под разные возрастные группы 6. Разработка программы поддержки профессионального развития для каждой группы Формат представления ответа: — Аналитическое эссе объемом 10-12 страниц — Сравнительная таблица возрастных особенностей — Модель возрастно-ориентированного консультирования — Программа профессионального развития для трех возрастных групп Критерии оценивания**:** — Знание теорий возрастного и профессионального развития — Глубина анализа возрастных особенностей — Практическая применимость рекомендаций — Качество оформления материалов
2.4.	**Кейс-задача №4. Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности** Разработка цифрового инструмента для HR-диагностики**.** Создать цифровой инструмент (онлайн-опросник или тест) для диагностики одного из аспектов организационного поведения (мотивация, вовлеченность, удовлетворенность трудом). Этапы выполнения: 1. Выбор диагностируемого конструкта и обоснование его значимости 2. Подбор или адаптация психодиагностической методики 3. Выбор платформы для создания онлайн-опроса (Google Forms, SurveyMonkey, Яндекс.Формы, LimeSurvey) 4. Создание онлайн-версии опросника с автоматической обработкой результатов 5. Разработка инструкции для респондентов 6. Настройка визуализации результатов 7. Тестирование инструмента на минимальной выборке (10-15 человек) 8. Подготовка инструкции по интерпретации результатов для HR-специалистов Формат представления ответа: — Функционирующий онлайн-опросник (ссылка)

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Методическое руководство по использованию инструмента — Инструкция по интерпретации результатов — Примеры обработанных результатов Критерии оценивания**:** — Функциональность инструмента — Корректность диагностической процедуры — Удобство использования — Качество методических материалов
2.5.	**Кейс-задача №5. Дифференциальная психология** Типология личности сотрудников и подбор персонала. Разработать рекомендации по учету индивидуально-психологических особенностей сотрудников при формировании рабочих команд и распределении профессиональных задач. Этапы выполнения: 1. Изучение теорий личности (Большая пятерка, типология Майерс-Бриггс, модель DISC) 2. Анализ требований различных профессий к личностным качествам 3. Подбор психодиагностических методик для оценки личностных особенностей 4. Разработка профессиограмм для трех различных позиций в организации 5. Создание матрицы соответствия личностных качеств и профессиональных требований 6. Формулирование рекомендаций по формированию эффективных команд 7. Разработка кейсов по подбору персонала с учетом личностных особенностей Формат представления ответа: — Аналитический отчет объемом 12-15 страниц — Три профессиограммы — Матрица соответствия личность-профессия — Практические кейсы с решениями Критерии оценивания**:** — Знание дифференциально-психологических теорий — Корректность профессиограмм — Обоснованность рекомендаций — Практическая применимость материалов
2 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Психологическая служба организации** Проектирование психологической службы предприятия. Разработать проект создания психологической службы для организации среднего размера (200-500 сотрудников). Этапы выполнения: 1. Анализ потребностей организации в психологической поддержке 2. Изучение нормативно-правовой базы деятельности психологической службы в РФ 3. Определение структуры и функций психологической службы 4. Разработка должностных инструкций для психологов службы 5. Планирование основных направлений работы службы 6. Составление перечня необходимых ресурсов (помещения, оборудование, методики) 7. Разработка этического кодекса психологической службы 8. Составление плана работы службы на первый год Формат представления ответа: — Проектная документация объемом 15-20 страниц — Организационная структура службы (схема) — Должностные инструкции (2-3 позиции) — План работы на год

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Смета расходов Критерии оценивания**:** — Соответствие нормативным требованиям РФ — Обоснованность структуры службы — Полнота функционала — Реалистичность проекта
2.2.	**Кейс-задача №2. Медиация** Разработка программы управления конфликтами в организации. Разработать программу внедрения медиативных практик в организации для профилактики и разрешения конфликтов. Этапы выполнения: 1. Изучение теории организационных конфликтов и методов медиации 2. Анализ типичных конфликтных ситуаций в организационном контексте 3. Разработка алгоритма медиативной процедуры для организации 4. Создание сценариев медиативных сессий для различных типов конфликтов 5. Формулирование требований к медиаторам в организации 6. Разработка программы обучения сотрудников медиативным навыкам 7. Создание системы оценки эффективности медиативных практик Формат представления ответа: — Программа внедрения медиации объемом 10-15 страниц — Алгоритм медиативной процедуры (блок-схема) — Три сценария медиативных сессий — Программа обучения медиаторов Критерии оценивания**:** — Знание теории и практики медиации — Корректность медиативных процедур — Применимость в организационном контексте — Качество обучающих материалов
2.3.	**Кейс-задача №3. Основы фасилитации** Разработка и проведение фасилитационной сессии**.** Разработать сценарий и провести (в формате ролевой игры или реально) фасилитационную сессию для решения актуальной организационной задачи. Этапы выполнения: 1. Изучение методов и инструментов фасилитации 2. Выбор организационной задачи для фасилитационной сессии (например, разработка миссии команды, решение проблемы коммуникации) 3. Определение целей и ожидаемых результатов сессии 4. Разработка детального сценария сессии с указанием методов и времени 5. Подготовка необходимых материалов (презентации, раздаточные материалы, флипчарты) 6. Проведение сессии (реально или в формате ролевой игры с коллегами) 7. Рефлексия процесса и результатов 8. Подготовка отчета о проведенной сессии Формат представления ответа: — Сценарий фасилитационной сессии объемом 8-10 страниц — Презентация для участников — Фото/видео материалы проведенной сессии (если проводилась) — Рефлексивный отчет о результатах Критерии оценивания**:** — Знание методов фасилитации — Качество разработки сценария

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Практическая реализация — Рефлексивный анализ
2.4.	**Кейс-задача №4. Психосемантика** Психосемантический анализ представлений сотрудников об организации. Провести психосемантическое исследование представлений сотрудников об организации, бренде работодателя или корпоративной культуре. Этапы выполнения: 1. Изучение теоретических основ психосемантики 2. Выбор объекта исследования (организация, бренд работодателя, лидер) 3. Разработка или адаптация психосемантических методик (семантический дифференциал, репертуарные решетки) 4. Формирование списка шкал/конструктов для оценки 5. Проведение исследования на выборке не менее 30 человек 6. Обработка данных (построение семантического пространства, факторный анализ) 7. Интерпретация результатов 8. Формулирование рекомендаций по корректировке организационных коммуникаций Формат представления ответа: — Исследовательский отчет объемом 12-15 страниц — Инструментарий исследования — Результаты в виде графиков и таблиц — Семантическое пространство (визуализация) — Практические рекомендации Критерии оценивания**:** — Корректность применения психосемантических методов — Качество обработки данных — Глубина интерпретации — Практическая значимость рекомендаций
2.5.	**Кейс-задача №5. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** Разработка программы психологической поддержки сотрудников в условиях организационных изменений**.** Разработать комплексную программу психологической поддержки сотрудников организации, находящейся в процессе масштабных изменений (реорганизация, слияние, цифровизация). Этапы выполнения: 1. Анализ психологических эффектов организационных изменений (стресс, сопротивление, неопределенность) 2. Изучение моделей управления изменениями (К. Левин, Дж. Коттер) 3. Диагностика рисков и уязвимостей персонала в условиях изменений 4. Разработка многоуровневой программы поддержки (информационная, эмоциональная, инструментальная) 5. Создание плана антикризисных мероприятий 6. Формулирование рекомендаций для руководства по коммуникации изменений 7. Разработка инструментов оценки эффективности программы Формат представления ответа: — Программа психологической поддержки объемом 15-18 страниц — План мероприятий на 6 месяцев — Информационные материалы для сотрудников — Методические рекомендации для руководителей — Инструменты оценки эффективности Критерии оценивания**:** — Понимание психологии организационных изменений — Комплексность программы

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Практическая применимость — Качество методических материалов
	3 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Статистические методы обработки данных** Психометрический анализ опросника организационной вовлеченности**.** Провести психометрическую проверку опросника организационной вовлеченности: проверить надежность, валидность, построить нормы. Этапы выполнения: 1. Выбор или адаптация опросника организационной вовлеченности 2. Сбор данных на выборке не менее 100 респондентов (использовать открытые базы или смоделировать) 3. Расчет надежности методики (альфа Кронбаха, ретестовая надежность) 4. Проверка конструктной валидности (факторный анализ) 5. Проверка критериальной валидности (корреляции с внешними критериями) 6. Построение нормативных данных (процентили, стены, Т-баллы) 7. Оценка дискриминативности пунктов 8. Подготовка психометрического отчета с рекомендациями по использованию методики Формат представления ответа: — Психометрический отчет объемом 15-20 страниц — Таблицы с результатами статистического анализа — Нормативные таблицы — Интерпретационное руководство — Рекомендации по доработке методики Критерии оценивания**:** — Корректность статистических процедур — Полнота психометрической проверки — Обоснованность выводов — Качество методических материалов
2.2.	**Кейс-задача №2. Психологическая пропедевтика** Разработка программы введения в профессию для начинающих организационных психологов. Разработать обучающую программу (или серию вебинаров, или методическое пособие) для студентов-психологов или начинающих специалистов по введению в профессию организационного психолога. Этапы выполнения: 1. Анализ компетенций организационного психолога согласно профессиональным стандартам РФ 2. Изучение современного рынка труда для организационных психологов в России 3. Структурирование содержания программы (модули, темы) 4. Разработка образовательных материалов (презентации, тексты лекций, кейсы) 5. Подбор практических заданий и упражнений 6. Формирование списка рекомендуемой литературы и ресурсов 7. Создание оценочных материалов (тесты, рефлексивные задания) 8. Подготовка методических рекомендаций для преподавателей Формат представления ответа: — Программа обучения с тематическим планом — Образовательные материалы (презентации, тексты лекций по 2-3 темам) — Практические кейсы (минимум 5) — Оценочные материалы — Список рекомендуемых ресурсов Критерии оценивания:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Соответствие профессиональным стандартам — Содержательность программы — Методическая проработанность — Практическая ориентированность
2.3.	**Кейс-задача №3. Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности** Разработка программы инклюзивной занятости в организации**.** Разработать комплексную программу адаптации рабочих мест и создания инклюзивной корпоративной культуры для сотрудников с различными видами ОВЗ. Этапы выполнения: 1. Изучение законодательства РФ об инклюзивной занятости и квотировании рабочих мест 2. Анализ психологических особенностей работы с людьми с различными видами ОВЗ 3. Разработка процедуры оценки доступности рабочей среды 4. Создание рекомендаций по адаптации рабочих мест (физическая, информационная, психологическая доступность) 5. Разработка программы обучения персонала инклюзивным практикам 6. Формулирование принципов инклюзивной корпоративной культуры 7. Создание системы психологической поддержки сотрудников с ОВЗ 8. Разработка инструментов мониторинга инклюзивной среды Формат представления ответа: — Программа инклюзивной занятости объемом 15-20 страниц — Чек-лист доступности рабочей среды — Программа обучения персонала — Методические рекомендации по сопровождению сотрудников с ОВЗ — Примеры адаптированных рабочих мест Критерии оценивания: — Соответствие законодательству РФ — Понимание психологических аспектов инклюзии — Комплексность программы — Практическая применимость
2.4.	**Кейс-задача №4. Психологические проблемы профессиональной деятельности** Диагностика и профилактика профессионального выгорания**.** Разработать комплексную программу диагностики и профилактики профессионального выгорания для одной из профессиональных групп (на выбор: медицинские работники, педагоги, HR-специалисты, IT-специалисты, работники сферы обслуживания). Этапы выполнения: 1. Изучение теорий профессионального выгорания (К. Маслач, В.В. Бойко) 2. Анализ факторов риска выгорания в выбранной профессиональной группе 3. Подбор диагностических методик для оценки уровня выгорания 4. Разработка программы скрининг-диагностики в организации 5. Создание системы профилактических мероприятий (индивидуальные и групповые) 6. Разработка рекомендаций для руководства по оптимизации условий труда 7. Формирование программы обучения навыкам саморегуляции 8. Создание системы раннего выявления признаков выгорания Формат представления ответа: — Программа диагностики и профилактики объемом 12-15 страниц — Диагностический пакет методик — План профилактических мероприятий на год — Программа обучения навыкам саморегуляции — Методические рекомендации для руководителей

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Критерии оценивания**:** — Теоретическая обоснованность — Корректность диагностических процедур — Комплексность профилактических мер — Практическая применимость
2.5.	**Кейс-задача №5. Психолого-педагогические аспекты научного мышления** Разработка программы развития критического мышления у сотрудников**.** Разработать тренинговую программу развития критического мышления и навыков научного анализа для сотрудников организации. Этапы выполнения: 1. Изучение психологии критического и научного мышления 2. Анализ когнитивных искажений, влияющих на принятие решений в организации 3. Разработка структуры тренинговой программы (модули, занятия) 4. Создание практических упражнений и кейсов по развитию критического мышления 5. Подготовка материалов по работе с когнитивными искажениями 6. Разработка инструментов оценки критического мышления (пре- и посттест) 7. Создание методических материалов для тренера 8. Формулирование рекомендаций по внедрению культуры критического мышления в организации Формат представления ответа: — Программа тренинга объемом 10-12 страниц — Презентация для участников — Раздаточные материалы и упражнения — Инструменты оценки — Методические рекомендации для тренера Критерии оценивания**:** — Теоретическая обоснованность — Методическая проработанность — Практическая ценность упражнений — Качество материалов
4 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Искусственный интеллект и нейросети в проектной деятельности психолога** Применение ИИ-инструментов для анализа организационных данных**.** Разработать проект применения ИИ-инструментов (чат-боты, системы анализа текста, предиктивная аналитика) для решения актуальной HR-задачи. Этапы выполнения: 1. Изучение возможностей применения ИИ в HR и организационной психологии 2. Выбор конкретной задачи для автоматизации (например, анализ обратной связи сотрудников, предсказание текучести кадров, автоматизация скрининга резюме) 3. Подбор доступных ИИ-инструментов и платформ (ChatGPT, Notion AI, HR-боты) 4. Разработка алгоритма решения задачи с использованием ИИ 5. Практическое тестирование выбранного инструмента на примере данных 6. Анализ преимуществ и ограничений ИИ-решения 7. Разработка этических рекомендаций по использованию ИИ в работе с персоналом 8. Формулирование рекомендаций по внедрению ИИ-инструментов в HR-практику Формат представления ответа: — Проектная документация объемом 10-12 страниц — Демонстрация работы ИИ-инструмента (скриншоты, видео) — Сравнительный анализ (ИИ vs традиционный подход) — Этические рекомендации

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Инструкция по использованию Критерии оценивания**:** — Понимание возможностей ИИ — Практическая реализация — Критический анализ ограничений — Учет этических аспектов
2.2.	**Кейс-задача №2. Организационная психология** Диагностика и оптимизация организационного климата**.** Провести диагностику организационного климата в конкретной организации или её подразделении и разработать программу его оптимизации. Этапы выполнения: 1. Изучение теоретических подходов к социально-психологическому климату (А.Н. Лутошкин, Б.Д. Парыгин) 2. Подбор методик диагностики организационного климата 3. Сбор данных (опрос, интервью, наблюдение) в реальной или модельной организации 4. Обработка и анализ полученных данных 5. Выявление проблемных зон и факторов, влияющих на климат 6. Разработка комплекса мероприятий по улучшению климата 7. Создание плана внедрения мероприятий с указанием сроков и ответственных 8. Разработка системы мониторинга изменений климата Формат представления ответа: — Диагностический отчет объемом 12-15 страниц — Результаты диагностики (таблицы, графики) — Программа оптимизации климата — План мероприятий с таймлайном — Инструменты мониторинга Критерии оценивания**:** — Корректность диагностических процедур — Глубина анализа — Обоснованность программы оптимизации — Реалистичность плана внедрения
2.3.	**Кейс-задача №3. Дифференциальная психология** Разработка системы ассессмента с учетом индивидуальных различий**.** Разработать программу ассессмент-центра для отбора кандидатов на управленческую позицию с учетом требований к личностным и когнитивным качествам. Этапы выполнения: 1. Анализ требований управленческой позиции и разработка профиля компетенций 2. Изучение индивидуально-психологических предикторов успешности в управленческой деятельности 3. Подбор психодиагностических методик (тесты способностей, личностные опросники) 4. Разработка ситуационных упражнений и кейсов 5. Создание процедуры проведения ассессмент-центра (таймлайн, роли наблюдателей) 6. Разработка системы оценки и матрицы компетенций 7. Подготовка форм наблюдения и оценочных листов 8. Создание алгоритма принятия решения по результатам ассессмента Формат представления ответа: — Программа ассессмент-центра объемом 15-18 страниц — Профиль компетенций — Пакет диагностических методик и упражнений

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Оценочные формы и матрицы — Инструкция для наблюдателей — Алгоритм принятия решений Критерии оценивания: — Обоснованность профиля компетенций — Корректность диагностических процедур — Качество ситуационных упражнений — Методическая проработанность
2.4.	**Кейс-задача №4. Математические методы в психологии** HR-аналитика: построение предиктивных моделей**.** Построить предиктивную модель для прогнозирования одного из HR-показателей (текучесть кадров, производительность труда, удовлетворенность работой) на основе набора предикторов. Этапы выполнения: 1. Выбор зависимой переменной для прогнозирования и обоснование её значимости 2. Определение набора независимых переменных (предикторов) 3. Сбор или моделирование данных по выборке не менее 100 человек 4. Проведение корреляционного анализа между переменными 5. Построение регрессионной модели (линейная или логистическая регрессия) 6. Проверка значимости модели и отдельных предикторов 7. Оценка качества модели (R^2, скорректированный R^2, стандартная ошибка) 8. Интерпретация результатов и формулирование практических рекомендаций Формат представления ответа: — Аналитический отчет объемом 12-15 страниц — Описание данных и переменных — Корреляционные матрицы — Результаты регрессионного анализа (таблицы, уравнения) — Графики для визуализации модели — Практические рекомендации Критерии оценивания**:** — Корректность статистических процедур — Обоснованность выбора предикторов — Качество интерпретации результатов — Практическая значимость рекомендаций
2.5.	**Кейс-задача №5. Психология развития и возрастная психология** Разработка программы наставничества с учетом возрастных особенностей**.** Разработать программу внутрикорпоративного наставничества, учитывающую особенности взаимодействия представителей разных поколений (X, Y, Z). Этапы выполнения: 1. Изучение теории поколений и возрастных особенностей профессионального развития 2. Анализ особенностей коммуникации и мотивации разных поколений 3. Разработка модели наставничества (традиционное, реверсивное, групповое) 4. Создание критериев отбора наставников 5. Разработка программы обучения наставников 6. Формулирование правил взаимодействия наставника и подопечного 7. Создание инструментов оценки эффективности наставничества 8. Разработка системы мотивации наставников Формат представления ответа: — Программа наставничества объемом 12-15 страниц — Модель наставничества (схема)

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Программа обучения наставников — Регламент взаимодействия — Оценочные инструменты — Система мотивации Критерии оценивания: — Учет возрастных и поколенческих особенностей — Обоснованность модели наставничества — Методическая проработанность программы — Практическая применимость
5 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Психолого-педагогические аспекты научного мышления** Разработка системы корпоративного обучения на основе принципов андрагогики. Разработать концепцию системы корпоративного обучения для организации, основанную на принципах андрагогики и современных образовательных технологий. Этапы выполнения: 1. Изучение принципов андрагогики (теория М. Ноулза) 2. Анализ потребностей в обучении в организации (TNA - Training Needs Analysis) 3. Разработка модели корпоративного обучения (формальное, неформальное, информальное) 4. Создание системы оценки эффективности обучения (модель Киркпатрика) 5. Разработка форматов обучения с учетом принципов обучения взрослых 6. Формулирование требований к корпоративным тренерам 7. Создание системы управления знаниями в организации 8. Разработка плана внедрения системы обучения Формат представления ответа: — Концепция системы обучения объемом 15-18 страниц — Модель корпоративного обучения (схема) — Пример программы одного из обучающих курсов — Инструменты оценки эффективности — План внедрения системы обучения Критерии оценивания: — Соответствие принципам андрагогики — Системность подхода — Обоснованность выбора форматов обучения — Реалистичность внедрения
2.2.	**Кейс-задача №2. Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности** Разработка платформы для онлайн-обучения и развития персонала. Разработать концепцию корпоративной платформы электронного обучения (LMS) и создать прототип обучающего курса. Этапы выполнения: 1. Анализ существующих LMS-платформ (Moodle, iSpring, Teachbase) 2. Определение функциональных требований к корпоративной LMS 3. Выбор платформы для реализации (может быть бесплатная версия существующей LMS) 4. Разработка структуры и дизайна обучающего портала 5. Создание одного полноценного онлайн-курса (например, по адаптации новых сотрудников) 6. Интеграция различных форматов контента (видео, тесты, интерактивные задания) 7. Настройка системы оценки и отслеживания прогресса 8. Подготовка инструкций для администраторов и пользователей

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Формат представления ответа: — Концепция LMS-платформы объемом 10-12 страниц — Функционирующий прототип обучающего курса (ссылка на доступ) — Структура курса с описанием модулей — Примеры обучающих материалов — Инструкции для пользователей Критерии оценивания**:** — Обоснованность выбора платформы и функционала — Качество разработанного курса — Удобство использования — Полнота методических материалов
2.3.	**Кейс-задача №3. Организационная психология** Разработка системы мотивации персонала на основе психологических теорий. Разработать систему мотивации персонала для конкретной организации, основанную на современных теориях мотивации. Этапы выполнения: 1. Изучение теорий мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Э. Деси и Р. Райан) 2. Проведение диагностики мотивационной структуры сотрудников (опрос, интервью) 3. Анализ существующей системы мотивации в организации 4. Выявление демотивирующих факторов и зон роста 5. Разработка комплексной системы мотивации (материальная и нематериальная) 6. Создание программы развития внутренней мотивации сотрудников 7. Формулирование системы KPI и связи мотивации с результатами 8. Разработка плана внедрения новой системы мотивации Формат представления ответа: — Программа системы мотивации объемом 15-18 страниц — Результаты диагностики мотивационной структуры — Описание системы материальной и нематериальной мотивации — Программа развития внутренней мотивации — Система KPI — План внедрения Критерии оценивания: — Теоретическая обоснованность — Результаты диагностики и анализ — Комплексность системы мотивации — Реалистичность внедрения
2.4.	**Кейс-задача №4. Психосемантика** Анализ корпоративной культуры через метафоры и символы**.** Провести психосемантическое исследование организационной культуры через анализ метафор, символов и нарративов сотрудников. Этапы выполнения: 1. Изучение метафорического подхода к анализу организаций (Г. Морган) 2. Разработка методики сбора метафор и нарративов (интервью, проективные методики) 3. Проведение интервью с сотрудниками (минимум 15-20 человек) 4. Сбор организационных метафор («наша компания как...») 5. Контент-анализ и категоризация метафор 6. Построение семантического пространства организационной культуры 7. Интерпретация результатов и выявление латентных проблем 8. Формулирование рекомендаций по трансформации организационной культуры Формат представления ответа:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Исследовательский отчет объемом 12-15 страниц — Методика сбора метафор — Расшифровки интервью (фрагменты) — Результаты контент-анализа (таблицы, категории метафор) — Визуализация семантического пространства — Интерпретация и рекомендации Критерии оценивания: — Корректность методологии — Качество сбора данных — Глубина интерпретации метафор — Практическая значимость рекомендаций
2.5.	**Кейс-задача №5. Дифференциальная психология** Индивидуальный подход в управлении талантами. Разработать программу управления талантами (Talent Management), основанную на дифференциальном подходе к развитию сотрудников. Этапы выполнения: 1. Изучение современных подходов к управлению талантами 2. Определение критериев выявления талантливых сотрудников 3. Разработка системы идентификации талантов (9-box grid, ассессмент) 4. Создание индивидуальных траекторий развития для разных типов талантов 5. Разработка программы удержания ключевых сотрудников 6. Создание системы развития лидерского потенциала 7. Формулирование принципов формирования кадрового резерва 8. Разработка системы оценки эффективности программы управления талантами Формат представления ответа: — Программа управления талантами объемом 15-18 страниц — Критерии и методы выявления талантов — 9-box grid для оценки сотрудников — Индивидуальные планы развития (примеры для 3 типов талантов) — Программа удержания ключевых сотрудников — Система оценки эффективности Критерии оценивания: — Обоснованность критериев талантов — Качество системы идентификации — Индивидуализация траекторий развития — Комплексность программы
6 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Организационная психология** Психологическое сопровождение организационных изменений**.** Разработать программу психологического сопровождения крупного организационного изменения (слияние компаний, внедрение новых технологий, реорганизация структуры). Этапы выполнения: 1. Изучение моделей управления изменениями (К. Левин, Дж. Коттер, модель ADKAR) 2. Анализ психологии сопротивления изменениям 3. Диагностика готовности организации к изменениям 4. Разработка коммуникационной стратегии в период изменений 5. Создание программы работы с сопротивлением персонала 6. Разработка мероприятий по формированию позитивного отношения к изменениям 7. Создание системы психологической поддержки сотрудников в период изменений

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	8. Разработка инструментов оценки эффективности внедрения изменений Формат представления ответа: — Программа психологического сопровождения объемом 15-20 страниц — Диагностика готовности к изменениям — Коммуникационная стратегия — План мероприятий по управлению сопротивлением — Программа психологической поддержки — Инструменты оценки эффективности Критерии оценивания**:** — Понимание психологии организационных изменений — Комплексность программы — Качество коммуникационной стратегии — Практическая реализуемость
2.2.	**Кейс-задача №2. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** Развитие психологической устойчивости персонала к стрессу и неопределенности**.** Разработать программу развития психологической устойчивости (resilience) сотрудников организации, работающей в условиях высокой неопределенности. Этапы выполнения: 1. Изучение концепции психологической устойчивости (resilience) 2. Анализ факторов стресса и неопределенности в организационной среде 3. Диагностика уровня стрессоустойчивости сотрудников 4. Разработка программы тренинга психологической устойчивости 5. Создание системы обучения навыкам саморегуляции и управления стрессом 6. Разработка организационных мер по снижению неопределенности 7. Создание системы психологической поддержки в кризисных ситуациях 8. Формулирование принципов создания культуры устойчивости в организации Формат представления ответа: — Программа развития устойчивости объемом 12-15 страниц — Результаты диагностики стрессоустойчивости — Программа тренинга (с упражнениями) — Организационные меры снижения неопределенности — План создания культуры устойчивости Критерии оценивания: — Понимание концепции resilience — Качество диагностики — Методическая проработанность тренинга — Системность подхода
2.3.	**Кейс-задача №3. Психологические проблемы профессиональной деятельности** Работа с деструктивными коммуникациями и токсичным поведением в коллективе**.** Разработать программу выявления и работы с проявлениями токсичного поведения (буллинг, моббинг, газлайтинг) в организации. Этапы выполнения: 1. Изучение форм деструктивного поведения в организациях 2. Анализ психологических причин и последствий токсичного поведения 3. Разработка методики диагностики токсичных коммуникаций в коллективе 4. Создание процедуры реагирования на случаи токсичного поведения 5. Разработка программы профилактики деструктивных коммуникаций 6. Создание обучающих материалов для руководителей по выявлению токсичности 7. Формулирование правил конструктивной коммуникации (кодекс поведения) 8. Разработка системы психологической реабилитации жертв токсичного поведения Формат представления ответа:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— Программа работы с токсичностью объемом 12-15 страниц — Методика диагностики деструктивных коммуникаций — Процедура реагирования на случаи токсичности — Программа профилактики — Кодекс конструктивной коммуникации — Программа реабилитации Критерии оценивания: — Понимание психологии деструктивного поведения — Корректность диагностических процедур — Качество превентивных мер — Этичность и эффективность интервенций
2.4.	**Кейс-задача №4. Медиация** Создание системы внутреннего медиативного центра в организации**.** Разработать проект создания внутреннего медиативного центра в организации для альтернативного разрешения трудовых конфликтов. Этапы выполнения: 1. Изучение законодательства РФ о медиации в трудовых отношениях 2. Анализ типичных трудовых конфликтов в организации 3. Разработка концепции медиативного центра (структура, функции, полномочия) 4. Создание регламента работы центра 5. Формулирование требований к корпоративным медиаторам и программы их обучения 6. Разработка процедуры обращения в медиативный центр 7. Создание форм документации (соглашения, протоколы) 8. Разработка системы оценки эффективности медиации Формат представления ответа: — Проект медиативного центра объемом 15-18 страниц — Организационная структура центра — Регламент работы — Программа обучения медиаторов — Формы документации — Процедуры работы центра Критерии оценивания: — Соответствие законодательству РФ — Обоснованность структуры центра — Методическая проработанность процедур — Реалистичность проекта
2.5.	**Кейс-задача №5. Основы фасилитации** Фасилитация стратегических сессий для топ-менеджмента**.** Разработать программу фасилитации стратегической сессии для топ-менеджмента организации по разработке HR-стратегии. Этапы выполнения: 1. Изучение методов стратегического планирования и фасилитации 2. Определение целей и ожидаемых результатов стратегической сессии 3. Разработка детального сценария сессии (2-3 дня) 4. Подбор фасилитационных инструментов для каждого этапа (SWOT, PESTLE, стратегические карты) 5. Создание визуальных материалов и шаблонов для работы 6. Подготовка предварительных заданий для участников 7. Разработка процедуры принятия коллективных решений

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	8. Создание плана пост-сессионного сопровождения внедрения стратегии Формат представления ответа: — Программа стратегической сессии объемом 12-15 страниц — Детальный сценарий по дням с таймингом — Презентация и визуальные материалы — Шаблоны для групповой работы — План пост-сессионного сопровождения Критерии оценивания: — Соответствие целям стратегического планирования — Качество сценария и методов — Готовность визуальных материалов — Реалистичность реализации
7 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Организационная психология** Диагностика и развитие эффективности команды**.** Провести комплексную диагностику эффективности рабочей команды и разработать программу её развития. Этапы выполнения: 1. Изучение теорий командной эффективности (модель Хакмана, модель Кэтценбаха-Смита) 2. Подбор методик диагностики команды (командные роли Белбина, шкала психологической безопасности Эдмондсон) 3. Проведение диагностики реальной или модельной команды 4. Анализ сильных и слабых сторон команды 5. Выявление дисфункций команды (модель Ленсиони) 6. Разработка программы командообразования с учетом выявленных проблем 7. Создание плана мероприятий по развитию командной эффективности 8. Разработка системы мониторинга изменений в команде Формат представления ответа: — Диагностический отчет объемом 12-15 страниц — Результаты диагностики (таблицы, графики, профиль команды) — Программа командообразования — План мероприятий на 3-6 месяцев — Инструменты мониторинга Критерии оценивания: — Корректность диагностических процедур — Глубина анализа команды — Обоснованность программы развития — Практическая реализуемость
2.2.	**Кейс-задача №2. Дифференциальная психология** Оптимизация командного состава на основе личностных и когнитивных различий**.** Разработать методику формирования оптимальных проектных команд с учетом личностных особенностей, когнитивных стилей и командных ролей сотрудников. Этапы выполнения: 1. Изучение теорий командных ролей (Белбин, Марджерисон-МакКэнн) 2. Анализ когнитивных стилей и их влияния на командную работу 3. Разработка профиля компетенций для различных ролей в проектной команде 4. Создание методики оценки соответствия сотрудников командным ролям 5. Разработка алгоритма формирования сбалансированной команды 6. Создание рекомендаций по управлению разнообразием в команде 7. Разработка программы развития недостающих командных ролей 8. Создание кейсов по формированию команд для различных проектов

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Формат представления ответа: — Методика формирования команд объемом 12-15 страниц — Профили компетенций для командных ролей — Алгоритм формирования команды (блок-схема) — Рекомендации по управлению разнообразием — Практические кейсы с решениями (минимум 3) Критерии оценивания: — Теоретическая обоснованность — Корректность методики оценки — Практичность алгоритма — Качество кейсов
2.3.	**Кейс-задача №3. Психосемантика** Психосемантический анализ внутренних коммуникаций в организации. Провести психосемантический анализ корпоративных коммуникаций (внутренние письма, чаты, совещания) для выявления латентных проблем и улучшения качества взаимодействия. Этапы выполнения: 1. Изучение методов анализа дискурса и корпоративных коммуникаций 2. Сбор корпуса текстов для анализа (письма, протоколы совещаний, сообщения в корпоративных чатах) 3. Проведение контент-анализа коммуникаций 4. Выявление семантических полей и ключевых концептов 5. Анализ эмоциональной окраски коммуникаций 6. Выявление коммуникативных барьеров и проблемных зон 7. Построение семантической сети организационных коммуникаций 8. Разработка рекомендаций по улучшению внутренних коммуникаций Формат представления ответа: — Исследовательский отчет объемом 12-15 страниц — Корпус текстов для анализа (примеры) — Результаты контент-анализа (таблицы, категории) — Семантическая сеть коммуникаций (визуализация) — Рекомендации по улучшению коммуникаций Критерии оценивания: — Корректность методологии анализа — Качество сбора и обработки данных — Глубина интерпретации результатов — Практическая ценность рекомендаций
2.4.	**Кейс-задача №4. Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности** Разработка цифровой платформы для внутренних коммуникаций**.** Разработать концепцию корпоративной коммуникационной платформы (корпоративная социальная сеть, портал) и создать прототип одного из модулей. Этапы выполнения: 1. Анализ потребностей в коммуникации различных групп сотрудников 2. Изучение существующих корпоративных социальных сетей (Workplace, Битрикс24, Microsoft Teams) 3. Определение функциональных требований к платформе 4. Разработка структуры и пользовательского интерфейса 5. Создание прототипа одного из модулей (например, база знаний, форум, система обратной связи) 6. Тестирование прототипа на фокус-группе 7. Разработка стратегии внедрения платформы

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	8. Создание методических материалов по использованию платформы Формат представления ответа: — Концепция платформы объемом 10-12 страниц — Функциональная схема платформы — Прототип модуля (интерактивный или графический) — Стратегия внедрения — Инструкции для пользователей Критерии оценивания: — Обоснованность функционала — Качество прототипа — Удобство использования (UX) — Реалистичность внедрения
2.5.	**Кейс-задача №5. Основы фасилитации** Фасилитация кросс-функциональных команд**.** Разработать программу фасилитации работы кросс-функциональной команды над междисциплинарным проектом. Этапы выполнения: 1. Изучение особенностей работы кросс-функциональных команд 2. Анализ типичных проблем междисциплинарного взаимодействия 3. Разработка процедуры запуска кросс-функционального проекта (kick-off) 4. Создание инструментов синхронизации работы разных функциональных подразделений 5. Разработка фасилитационных техник для разрешения конфликтов интересов 6. Создание системы координации распределенных команд (онлайн и офлайн) 7. Разработка формата регулярных синхронизаций (stand-up, ретроспективы) 8. Создание инструментов оценки эффективности кросс-функционального взаимодействия Формат представления ответа: — Программа фасилитации объемом 10-12 страниц — Сценарий kick-off встречи — Инструменты синхронизации команды — Техники разрешения конфликтов — Форматы регулярных встреч — Инструменты оценки эффективности Критерии оценивания: — Понимание специфики кросс-функциональных команд — Качество фасилитационных инструментов — Практическая применимость — Адаптивность к онлайн и офлайн форматам
8 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Психосемантика** Психосемантическое исследование бренда работодателя**.** Провести психосемантическое исследование бренда работодателя (employer brand) для выявления его сильных и слабых сторон в глазах текущих и потенциальных сотрудников. Этапы выполнения: 1. Изучение концепции бренда работодателя (EVP - Employee Value Proposition) 2. Разработка психосемантических инструментов для оценки бренда (семантический дифференциал) 3. Формирование выборки респондентов (текущие сотрудники, кандидаты, сотрудники конкурентов) 4. Проведение исследования восприятия бренда работодателя

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	5. Обработка данных и построение семантического пространства бренда 6. Сравнение восприятия бренда разными группами респондентов 7. Выявление разрывов между желаемым и реальным образом работодателя 8. Разработка рекомендаций по укреплению бренда работодателя Формат представления ответа: — Исследовательский отчет объемом 15-18 страниц — Инструментарий исследования — Результаты в виде таблиц и графиков — Семантическое пространство бренда (визуализация) — Сравнительный анализ по группам — Стратегия укрепления бренда работодателя Критерии оценивания: — Корректность психосемантической методологии — Качество обработки и визуализации данных — Глубина сравнительного анализа — Практическая ценность рекомендаций
2.2.	**Кейс-задача №2. Организационная психология** Проектирование Employee Journey Map**.** Разработать карту пути сотрудника (Employee Journey Map) в организации и выявить ключевые точки контакта для улучшения опыта работы. Этапы выполнения: 1. Изучение концепции Employee Experience и Customer Journey Mapping 2. Определение этапов жизненного цикла сотрудника в организации (от рекрутинга до увольнения) 3. Идентификация ключевых точек контакта (touchpoints) на каждом этапе 4. Проведение интервью с сотрудниками для сбора инсайтов об их опыте 5. Картирование эмоционального опыта сотрудников на разных этапах 6. Выявление "болевых точек" (pain points) и "моментов истины" (moments of truth) 7. Разработка рекомендаций по улучшению опыта на каждом этапе 8. Создание плана внедрения улучшений Формат представления ответа: — Employee Journey Map (визуальная карта) — Аналитический отчет объемом 12-15 страниц — Результаты интервью (инсайты) — Анализ болевых точек и возможностей — План улучшений с приоритизацией Критерии оценивания: — Полнота картирования жизненного цикла — Качество сбора инсайтов от сотрудников — Визуализация Journey Map — Обоснованность рекомендаций
2.3.	**Кейс-задача №3. Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности** Цифровизация процессов адаптации новых сотрудников**.** Разработать цифровую платформу или мобильное приложение для онбординга новых сотрудников с интерактивными элементами. Этапы выполнения: 1. Анализ процесса адаптации новых сотрудников в организации 2. Определение потребностей новичков в информации и поддержке 3. Разработка структуры цифрового онбординга (welcome-пакет, чек-листы, обучающие модули)

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	4. Создание прототипа платформы (можно использовать Notion, Tilda, Figma) 5. Интеграция интерактивных элементов (геймификация, квесты, тесты) 6. Разработка системы обратной связи и мониторинга адаптации 7. Создание контента для первых недель работы новичка 8. Подготовка инструкций для HR и наставников по использованию платформы Формат представления ответа: — Концепция цифрового онбординга объемом 10-12 страниц — Прототип платформы (интерактивный или графический) — Структура и контент для первого месяца — Система мониторинга адаптации — Инструкции для пользователей Критерии оценивания: — Соответствие потребностям новичков — Качество прототипа и UX — Интерактивность и вовлеченность — Практическая реализуемость
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология развития и возрастная психология** Программа well-being для сотрудников разных возрастных групп. Разработать комплексную программу поддержки благополучия сотрудников, адаптированную для разных возрастных групп. Этапы выполнения: 1. Изучение концепции well-being в организационном контексте 2. Анализ возрастных потребностей в физическом, эмоциональном и социальном благополучии 3. Проведение диагностики уровня благополучия сотрудников разных возрастов 4. Разработка программы well-being с учетом возрастной специфики 5. Создание модулей программы (физическое здоровье, mental health, work-life balance, финансовое благополучие) 6. Разработка системы поддержки ментального здоровья 7. Создание календаря мероприятий на год 8. Разработка системы оценки эффективности программы Формат представления ответа: — Программа well-being объемом 15-18 страниц — Результаты диагностики благополучия — Модули программы с адаптацией под возрастные группы — Календарь мероприятий — Система оценки эффективности Критерии оценивания: — Учет возрастной специфики — Комплексность программы — Практическая реализуемость — Качество системы оценки
2.5.	**Кейс-задача №5. Дифференциальная психология** Персонализация HR-практик на основе психологических типов**.** Разработать систему персонализации ключевых HR-практик (обучение, обратная связь, мотивация, развитие) на основе психологических типов сотрудников. Этапы выполнения: 1. Выбор типологии личности для работы (MBTI, DISC, Big Five) 2. Анализ влияния личностных особенностей на восприятие HR-практик 3. Разработка дифференцированных подходов к обратной связи для разных типов 4. Создание персонализированных траекторий обучения и развития

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	5. Разработка индивидуализированных мотивационных схем 6. Создание рекомендаций для руководителей по адаптации стиля управления 7. Разработка системы профилирования сотрудников 8. Создание кейсов по применению персонализированных HR-практик Формат представления ответа: — Методология персонализации объемом 15-18 страниц — Матрица соответствия "тип личности - HR-практика" — Дифференцированные подходы для каждого типа — Система профилирования сотрудников — Практические кейсы (минимум 5) Критерии оценивания: — Теоретическая обоснованность типологии — Качество дифференциации HR-практик — Практическая применимость системы — Качество кейсов
9 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Организационная психология** Диагностика и развитие лидерского потенциала. Разработать комплексную систему оценки и развития лидерского потенциала сотрудников для формирования кадрового резерва. Этапы выполнения: 1. Изучение современных теорий лидерства (трансформационное, аутентичное, служащее лидерство) 2. Разработка модели лидерских компетенций для организации 3. Подбор методов оценки лидерского потенциала (ассессмент, 360 градусов, кейсы) 4. Создание процедуры идентификации сотрудников с лидерским потенциалом 5. Разработка программы развития лидеров (обучение, коучинг, проектная работа) 6. Создание индивидуальных планов развития для лидеров 7. Формулирование принципов формирования кадрового резерва 8. Разработка системы оценки прогресса и эффективности программы Формат представления ответа: — Система оценки и развития лидеров объемом 15-20 страниц — Модель лидерских компетенций — Инструменты оценки лидерского потенциала — Программа развития лидеров — Индивидуальный план развития (образец) — Система оценки эффективности Критерии оценивания: — Актуальность модели лидерских компетенций — Корректность методов оценки — Комплексность программы развития — Практическая реализуемость
2.2.	**Кейс-задача №2. Психологические проблемы профессиональной деятельности** Коучинг как инструмент развития управленческих компетенций**.** Разработать программу внутреннего коучинга для развития управленческих компетенций руководителей среднего звена. Этапы выполнения: 1. Изучение теории и методов коучинга (модель GROW, решение-фокусированный подход) 2. Анализ управленческих дефицитов руководителей среднего звена

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	3. Разработка структуры коучинговой программы (количество сессий, темы) 4. Создание руководства для внутренних коучей 5. Разработка инструментов коучинга (вопросники, упражнения, шкалы) 6. Создание системы оценки эффективности коучинга 7. Формулирование этических принципов коучинга в организации 8. Разработка программы обучения внутренних коучей Формат представления ответа: — Программа коучинга объемом 12-15 страниц — Руководство для внутренних коучей — Инструменты коучинга (вопросники, упражнения) — Этический кодекс внутреннего коуча — Программа обучения коучей — Система оценки эффективности Критерии оценивания: — Понимание принципов коучинга — Методическая проработанность программы — Качество инструментов — Этичность подхода
2.3.	**Кейс-задача №3. Медиация** Медиативные компетенции руководителя**.** Разработать программу обучения руководителей медиативным навыкам для эффективного разрешения конфликтов в подчиненных командах. Этапы выполнения: 1. Анализ типичных конфликтов между подчиненными и роли руководителя в их разрешении 2. Изучение медиативных компетенций для руководителей 3. Разработка программы тренинга медиативных навыков (2-3 дня) 4. Создание упражнений и ролевых игр для отработки навыков 5. Разработка алгоритма медиативной беседы для руководителя 6. Создание чек-листа медиативных интервенций 7. Подготовка кейсов типичных конфликтов с решениями 8. Разработка системы супервизии медиативной практики руководителей Формат представления ответа: — Программа тренинга объемом 10-12 страниц — Упражнения и ролевые игры (минимум 5) — Алгоритм медиативной беседы — Чек-лист медиативных интервенций — Кейсы конфликтов (минимум 5) — Система супервизии Критерии оценивания: — Соответствие принципам медиации — Качество учебных материалов — Практичность алгоритма и чек-листа — Реалистичность кейсов
2.4.	**Кейс-задача №4. Основы фасилитации** Фасилитация как инструмент развития команды**.** Разработать серию фасилитационных сессий для диагностики и развития команды руководителя. Этапы выполнения: 1. Изучение фасилитационных методов развития команды 2. Разработка диагностической сессии для выявления проблем команды

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	3. Создание сценария фасилитации командной цели и миссии 4. Разработка сессии по разрешению командных конфликтов 5. Создание сессии по распределению ролей и зон ответственности 6. Разработка ретроспективной сессии для рефлексии командной работы 7. Подготовка материалов для всех сессий (презентации, шаблоны) 8. Создание руководства для фасилитатора Формат представления ответа: — Серия из 4-5 фасилитационных сессий объемом 15-18 страниц — Детальные сценарии каждой сессии — Презентации и визуальные материалы — Шаблоны для групповой работы — Руководство для фасилитатора Критерии оценивания: — Логичность последовательности сессий — Качество сценариев — Готовность материалов — Методическая проработанность
2.5.	**Кейс-задача №5. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** Адаптивное лидерство в условиях VUCA-мира. Разработать программу развития адаптивных лидерских компетенций для руководителей, работающих в условиях высокой неопределенности и быстрых изменений. Этапы выполнения: 1. Изучение концепций адаптивного и agile-лидерства 2. Анализ вызовов VUCA-среды для руководителей 3. Разработка модели компетенций адаптивного лидера 4. Создание программы тренинга адаптивного лидерства 5. Разработка упражнений по развитию гибкости мышления и стратегической маневренности 6. Создание симуляций и бизнес-игр для отработки навыков 7. Разработка практикума по принятию решений в условиях неопределенности 8. Создание системы поддержки и peer-learning для руководителей Формат представления ответа: — Программа развития адаптивного лидерства объемом 15-18 страниц — Модель компетенций адаптивного лидера — Программа тренинга с упражнениями — Симуляции и бизнес-игры (минимум 2-3) — Система peer-learning Критерии оценивания: — Понимание концепции адаптивного лидерства — Актуальность модели компетенций — Качество практических упражнений — Системность подхода
	10 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Психологические проблемы профессиональной деятельности** Программа mental health support в организации**.** Разработать многоуровневую программу поддержки ментального здоровья сотрудников, включающую профилактику, раннее выявление и интервенцию. Этапы выполнения: 1. Изучение современных подходов к mental health в организациях 2. Анализ факторов риска для ментального здоровья в организационной среде 3. Разработка системы скрининга психологического состояния сотрудников

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	4. Создание программы психопросвещения и снижения стигмы ментальных проблем 5. Разработка системы раннего выявления признаков психологического неблагополучия 6. Создание протоколов помощи при различных ментальных проблемах 7. Формирование сети поддержки (HR, руководители, коллеги, внешние специалисты) 8. Разработка системы мониторинга и оценки программы Формат представления ответа: — Программа mental health support объемом 18-20 страниц — Инструменты скрининга — Образовательные материалы для сотрудников — Протоколы помощи — Карта сети поддержки — Система мониторинга Критерии оценивания: — Комплексность программы — Научная обоснованность — Этичность подхода — Практическая реализуемость
2.2.	**Кейс-задача №2. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** Психологическая поддержка в период кризиса и массовых увольнений**.** Разработать программу психологического сопровождения процесса сокращения персонала с учетом законодательства РФ и этических принципов. Этапы выполнения: 1. Изучение законодательства РФ о сокращении персонала и психологических аспектов увольнения 2. Анализ психологических последствий сокращения для увольняемых и остающихся сотрудников 3. Разработка программы поддержки увольняемых сотрудников (outplacement) 4. Создание программы поддержки "выживших" после сокращения (survivor syndrome) 5. Разработка коммуникационной стратегии в период сокращений 6. Создание протокола этичного увольнения 7. Подготовка руководителей к проведению сложных разговоров об увольнении 8. Разработка системы мониторинга психологического состояния персонала Формат представления ответа: — Программа психологического сопровождения объемом 15-18 страниц — Программа outplacement — Программа работы с "выжившими" — Коммуникационная стратегия — Протокол этичного увольнения — Тренинг для руководителей Критерии оценивания: — Соответствие законодательству РФ — Этичность подхода — Комплексность программы — Практическая применимость
2.3.	**Кейс-задача №3. Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности** Психологическое сопровождение сотрудников с ОВЗ**.** Разработать программу психологического сопровождения сотрудников с различными видами ОВЗ в процессе их профессиональной адаптации и развития.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Этапы выполнения: 1. Изучение законодательства РФ о правах людей с ОВЗ в сфере труда 2. Анализ психологических особенностей профессиональной деятельности людей с различными ОВЗ 3. Разработка процедуры психологической оценки готовности организации к приему сотрудников с ОВЗ 4. Создание программы адаптации сотрудников с ОВЗ 5. Разработка индивидуальных траекторий психологической поддержки 6. Создание программы формирования инклюзивной культуры в коллективе 7. Подготовка руководителей и коллег к работе с сотрудниками с ОВЗ 8. Разработка системы мониторинга психологического состояния и адаптации Формат представления ответа: — Программа психологического сопровождения объемом 15-18 страниц — Процедура оценки готовности организации — Программа адаптации сотрудников с ОВЗ — Индивидуальные траектории поддержки (примеры для 3 типов ОВЗ) — Программа формирования инклюзивной культуры — Тренинг для персонала Критерии оценивания: — Соответствие законодательству РФ — Понимание психологии людей с ОВЗ — Индивидуализация поддержки — Комплексность программы
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология развития и возрастная психология** Программа поддержки работников предпенсионного и пенсионного возраста**.** Разработать программу поддержки и развития сотрудников предпенсионного возраста (50+) с учетом законодательства РФ о защите прав возрастных работников. Этапы выполнения: 1. Изучение законодательства РФ о защите прав предпенсионеров 2. Анализ психологических особенностей и потребностей работников 50+ 3. Исследование стереотипов и эйджизма в отношении возрастных сотрудников 4. Разработка программы преодоления эйджизма в организации 5. Создание программы развития и обучения сотрудников 50+ 6. Разработка системы адаптации рабочих мест под потребности возрастных работников 7. Создание программы подготовки к выходу на пенсию 8. Разработка системы наставничества (передача опыта молодым сотрудникам) Формат представления ответа: — Программа age management объемом 15-18 страниц — Анализ эйджизма и программа его преодоления — Программа обучения сотрудников 50+ — Рекомендации по адаптации рабочих мест — Программа подготовки к пенсии — Система наставничества Критерии оценивания: — Соответствие законодательству РФ — Понимание возрастных особенностей — Комплексность программы — Практическая реализуемость
2.5.	**Кейс-задача №5. Искусственный интеллект и нейросети в проектной деятельности**

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	психолога ИИ-инструменты для мониторинга психологического благополучия персонала**.** Разработать концепцию системы мониторинга психологического состояния персонала с использованием ИИ-инструментов и People Analytics. Этапы выполнения: 1. Изучение возможностей ИИ и machine learning в HR и психологии 2. Определение индикаторов психологического благополучия для мониторинга 3. Анализ доступных источников данных (пульс-опросы, коммуникации, HR-метрики) 4. Разработка концепции системы раннего предупреждения (early warning system) 5. Подбор или моделирование ИИ-инструментов для анализа данных 6. Разработка дашборда для визуализации показателей благополучия 7. Создание протоколов интервенции при выявлении рисков 8. Формулирование этических принципов использования ИИ для мониторинга сотрудников Формат представления ответа: — Концепция системы мониторинга объемом 12-15 страниц — Модель индикаторов благополучия — Прототип дашборда (графический или интерактивный) — Протоколы интервенции — Этические принципы использования ИИ Критерии оценивания: — Понимание возможностей ИИ в психологии — Обоснованность выбора индикаторов — Качество прототипа — Соблюдение этических принципов
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Обучающий(ая)ся индивидуальное задание получил(а):

_____ _____

(Ф.И.О.) (Подпись)

«___»_____ 20__г.[1]

[1] В соответствии с календарным учебным графиком указывается дата первого дня практики.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения

Нажмите на мессенджер, чтобы написать

Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗

+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru