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. Выберите один из 10 вариантов, предложенных ниже.
	1 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Цифровая трансформация.** Анализ влияния цифровизации на организационную культуру компании. Выберите одну российскую компанию среднего или крупного бизнеса (не менее 100 сотрудников), которая активно проходит цифровую трансформацию. Проведите психологический анализ влияния внедрения цифровых технологий на организационную культуру, мотивацию и адаптацию персонала. Этапы выполнения: 1. Изучите публичную информацию о процессах цифровизации в выбранной компании (официальный сайт, новости, отчеты, кейсы) 2. Составьте карту цифровых изменений: какие технологии внедряются, какие процессы автоматизируются, какие новые роли появляются 3. Проанализируйте психологические аспекты изменений: — Готовность персонала к изменениям — Барьеры и сопротивление цифровизации — Изменения в коммуникациях и корпоративной культуре — Влияние на мотивацию и вовлеченность сотрудников 4. Разработайте рекомендации для HR-службы по психологическому сопровождению цифровой трансформации Формат предоставления ответа: — Аналитический отчет объемом 8-10 страниц — Визуализация: карта изменений, схемы, таблицы SWOT-анализа — Список использованных источников (не менее 10) Критерии оценивания: — Глубина анализа организационных процессов — Корректность применения психологических теорий организационного развития — Обоснованность и практическая применимость рекомендаций — Качество оформления и структурирования материала — Соответствие академическому стилю и наличие ссылок на источники
2.2.	**Кейс-задача №2. Управление проектами.** Психологические факторы успеха проектной команды. Смоделируйте ситуацию реализации проекта по внедрению системы оценки персонала в организации численностью 200 человек. Срок проекта — 6 месяцев. Проектная команда состоит из 7 человек разных подразделений. Этапы выполнения: 1. Разработайте структуру проектной команды с учетом ролевого распределения по модели Белбина 2. Определите этапы жизненного цикла проекта и психологические задачи на каждом этапе 3. Идентифицируйте потенциальные психологические риски проекта: — Конфликты в команде — Профессиональное выгорание — Сопротивление изменениям со стороны персонала — Проблемы коммуникации

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. Составьте матрицу рисков с оценкой вероятности и влияния 5. Разработайте план психологического сопровождения проекта с конкретными инструментами и методами Формат предоставления ответа: — Структурированный проектный документ с разделами — Диаграмма Ганта для плана психологического сопровождения — Матрица рисков и стратегий их минимизации — Презентация проекта (10-15 слайдов) Критерии оценивания: — Методологическая корректность планирования — Учет психологических особенностей командной работы — Реалистичность и детализация плана — Качество оценки и управления рисками — Презентационные навыки
2.3.	**Кейс-задача №3. Командная работа и лидерство.** Разработка личного бренда организационного психолога. Сформируйте профессиональную идентичность и навыки самопрезентации[1] Задача: Создать концепцию личного профессионального бренда организационного психолога, отражающую ваш уникальный путь, ценности и конкурентные преимущества на рынке труда. Этапы выполнения: 1. Проведите самодиагностику: — Профессиональные компетенции и достижения — Ценности и мотивы выбора специализации — Сильные стороны и зоны развития — Личностные качества, важные для организационного психолога 2. Сформулируйте позиционирование: "Я — организационный психолог, который..." 3. Определите целевую аудиторию (3-4 сегмента работодателей/клиентов) 4. Разработайте ключевые месседжи для каждой аудитории 5. Составьте индивидуальную траекторию профессионального развития на 3 года: — Необходимые компетенции — Образовательные мероприятия — Профессиональный опыт — Нетворкинг и позиционирование Формат предоставления ответа: — Эссе объемом 3-4 страницы — Визуальная презентация личного бренда (инфографика, презентация) — Индивидуальный план развития в формате дорожной карты Критерии оценивания: — глубина рефлексии и самоанализа; — реалистичность и конкретность плана развития; — ясность позиционирования и понимание рынка труда; — креативность и убедительность презентации; — связь с профессиональными стандартами организационного психолога.
2.4.	**Кейс-задача №4. Общая психология.** Когнитивные искажения в организационном поведении. Примените знания общей психологии для анализа процессов принятия решений в организациях. Задача: Исследовать феномен когнитивных искажений (cognitive biases) у сотрудников и руководителей организаций и их влияние на качество управленческих 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
	Этапы выполнения: 1. Изучите научную литературу по когнитивным искажениям (не менее 8 источников за последние 10 лет) 2. Выберите 5-7 наиболее распространенных когнитивных искажений в организационном контексте (например: эффект подтверждения, эффект привязки, групповое мышление, ошибка планирования и др.) 3. Для каждого искажения: — Опишите психологический механизм — Приведите примеры проявления в организационной практике — Объясните негативные последствия для бизнеса 4. Разработайте рекомендации для организационного психолога по профилактике и коррекции когнитивных искажений в командах Формат предоставления ответа: — Аналитическая статья объемом 6-8 страниц — Таблица систематизации когнитивных искажений — Методические рекомендации для практиков (2-3 страницы) — Список литературы в формате APA Критерии оценивания: — научная обоснованность и актуальность источников; — корректность применения психологических теорий; — практическая ценность рекомендаций; — структурированность и логичность изложения; — соблюдение научного стиля.
2.5.	**Кейс-задача №5. Социальная психология.** Психологический климат и эффективность команды. Освойте методы диагностики и оптимизации социально-психологического климата в рабочих группах. Задача: Разработать комплексную программу диагностики и улучшения социально-психологического климата в отделе продаж компании (15 человек), где наблюдается высокая текучесть кадров и конфликтность. Этапы выполнения: 1. Подберите 3-5 валидных методик диагностики социально-психологического климата (опросники, социометрия, наблюдение и др.) 2. Составьте программу диагностики с графиком и описанием процедуры 3. Смоделируйте результаты диагностики (создайте гипотетические данные на 15 человек) 4. Проведите анализ данных: — Рассчитайте индексы социометрии — Выявите лидеров и аутсайдеров — Определите микрогруппы и характер отношений — Оцените уровень конфликтности 5. Разработайте программу интервенций на 3 месяца (тренинги, коучинг, медиация и т.д.) Формат предоставления ответа: — Программа диагностики с инструментарием — Таблицы с модельными данными и результатами расчетов — Социограмма команды — Программа психологических интервенций — Аналитический отчет (5-7 страниц) Критерии оценивания: — корректность подбора и применения методов;

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
	— правильность статистических расчетов; — обоснованность интерпретации результатов; — реалистичность и детализация программы интервенций; — качество визуализации данных.
	2 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Информационная психология.** Цифровой след сотрудника: этика и возможности. Изучите возможности и этические границы использования цифровых данных о сотрудниках в HR-практике. Задача: Проанализировать современные технологии анализа цифрового поведения сотрудников (мониторинг рабочих компьютеров, анализ корпоративных коммуникаций, системы контроля рабочего времени) с точки зрения эффективности и психологических рисков. Этапы выполнения: 1. Изучите 3-5 российских и зарубежных систем мониторинга и аналитики поведения персонала (Kickidler, Yaware, Time Doctor и др.) 2. Проанализируйте их функционал и психологическое воздействие на сотрудников 3. Изучите правовые нормы РФ о защите персональных данных и контроле сотрудников 4. Проведите анализ психологических последствий: — Влияние на доверие и мотивацию — Эффект наблюдения (Hawthorne effect) — Риски стресса и эмоционального выгорания 5. Разработайте этический кодекс использования систем мониторинга для организации Формат предоставления ответа: — Сравнительная таблица систем мониторинга — Аналитический отчет (6-8 страниц) — Проект этического кодекса (2-3 страницы) — Презентация для HR-службы (10 слайдов) Критерии оценивания: — глубина анализа технологий и их психологического воздействия; — учет правовых и этических аспектов; — практическая применимость этического кодекса; — критическое мышление и сбалансированность позиции; — качество презентации.
2.2.	**Кейс-задача №2. Экспериментальная психология.** Планирование эксперимента по изучению факторов продуктивности. Освойте методологию экспериментального исследования в организационной психологии. Задача: Спланировать и описать квази-эксперимент для проверки гипотезы о влиянии формата организации рабочего пространства (open space vs. изолированные кабинеты) на продуктивность и удовлетворенность сотрудников. Этапы выполнения: 1. Сформулируйте исследовательскую проблему, объект, предмет и гипотезы 2. Определите независимую и зависимые переменные 3. Подберите методы измерения зависимых переменных (продуктивность, удовлетворенность, стресс) 4. Разработайте дизайн квази-эксперимента: — Определите экспериментальную и контрольную группы — Опишите процедуру проведения — Идентифицируйте угрозы внутренней валидности 5. Составьте план статистической обработки данных

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
	6. Создайте таблицу для сбора данных (в формате Excel) Формат предоставления ответа: — Программа исследования со всеми разделами — Инструментарий (опросники, протоколы наблюдения) — Таблица для ввода данных — Схема дизайна эксперимента Критерии оценивания: — методологическая корректность планирования; — обоснованность выбора методов и инструментов; — учет угроз валидности и способов их контроля; — корректность статистического плана; — оформление научного текста.
2.3.	**Кейс-задача №3. Индивидуальные траектории профессионального развития.** Система индивидуальных планов развития сотрудников. Разработайте инструменты для построения индивидуальных траекторий развития персонала. Задача: Создать методический комплекс для построения индивидуальных планов развития (ИПР) для сотрудников IT-компании на разных карьерных этапах. Этапы выполнения: 1. Изучите подходы к построению ИПР в российских и зарубежных компаниях 2. Разработайте модель компетенций для 3-х должностей: Junior специалист, Middle специалист, Team Lead 3. Создайте методику диагностики текущего уровня компетенций (ассессмент) 4. Разработайте шаблон индивидуального плана развития, включающий: — Цели развития (краткосрочные и долгосрочные) — Компетенции для развития — Методы развития (обучение, практика, менторство и др.) — Критерии достижения и сроки — Роль сотрудника, руководителя, HR 5. Составьте 3 примера заполненных ИПР для разных профилей сотрудников Формат предоставления ответа: — Методическое руководство по созданию ИПР (5-7 страниц) — Модель компетенций в формате таблицы — Шаблон ИПР (в Word или Excel) — 3 примера заполненных планов — Инструкция для руководителей и HR Критерии оценивания: — теоретическая обоснованность модели компетенций; — практическая применимость инструментов; — полнота и детализация методического обеспечения; — реалистичность примеров; — качество оформления.
2.4.	**Кейс-задача №4. Общепсихологический практикум.** Психодиагностика в рекрутинге и оценке персонала. Освойте практику применения психодиагностических методов в организационном контексте. Задача: Составить батарею психодиагностических методик для отбора кандидатов на должность менеджера по продажам и проведите пилотное тестирование на выборке из 20 человек (студентов вашей группы и знакомых). Этапы выполнения:

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
	1. Определите ключевые психологические качества успешного менеджера по продажам 2. Подберите 3-4 валидные методики для диагностики этих качеств (личностные опросники, тесты способностей, проективные методики) 3. Проведите тестирование на выборке 20 человек 4. Создайте базу данных в Excel с результатами 5. Проведите статистический анализ: — Описательная статистика по каждой шкале — Корреляционный анализ между показателями — Кластерный анализ для выявления типов респондентов 6. Интерпретируйте результаты и составьте профиль "идеального кандидата" 7. Напишите 2-3 психологических заключения на конкретных респондентов Формат предоставления ответа: — Батарея методик с обоснованием выбора — База данных Excel с результатами тестирования — Статистический отчет с графиками и таблицами — Профиль идеального кандидата — Образцы психологических заключений Критерии оценивания: — обоснованность подбора методик; — корректность проведения тестирования и обработки данных; — правильность статистического анализа; — качество интерпретации и практических выводов; — соблюдение этических норм психодиагностики.
2.5.	**Кейс-задача №5. Финансовая грамотность.** Экономика организационно-консультационных услуг. Сформируйте понимание экономических аспектов деятельности организационного психолога. Задача: Разработать бизнес-модель услуг организационного консультирования для компаний малого и среднего бизнеса с расчетом финансовых показателей на первый год работы. Этапы выполнения: 1. Проведите анализ рынка услуг организационного консультирования в вашем регионе: — Ключевые игроки и их услуги — Диапазон цен — Востребованные форматы (аудит, тренинги, коучинг и др.) 2. Сформируйте портфель услуг (5-7 основных продуктов) 3. Разработайте систему ценообразования с обоснованием 4. Составьте финансовый план на 1 год: — Стартовые инвестиции — Постоянные расходы (офис/онлайн-платформа, маркетинг, обучение, налоги) — Прогноз доходов (количество клиентов × средний чек) — Расчет точки безубыточности 5. Разработайте маркетинговую стратегию продвижения услуг 6. Предложите модели работы: фриланс, ИП, ООО (сравнительный анализ) Формат предоставления ответа: — Бизнес-план с финансовыми расчетами (8-10 страниц) — Таблицы в Excel (расходы, доходы, точка безубыточности) — Описание услуг и прайс-лист — Маркетинговый план — Презентация бизнес-модели (10-12 слайдов)

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: — реалистичность финансовых расчетов и прогнозов; — качество анализа рынка; — обоснованность ценообразования; — маркетинговая проработанность; — учет рисков и альтернативных сценариев; — качество презентации.
	3 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Социальная антропология.** Кросс-культурные аспекты управления персоналом. Развейте компетенции работы с культурным разнообразием в организациях. Задача: Исследовать влияние культурных различий на организационное поведение и разработайте рекомендации для HR-службы международной компании, работающей в России. Этапы выполнения: 1. Изучите теоретические модели культурных различий (Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарса, GLOBE) 2. Выберите 3 страны для сравнения: Россия + 2 страны с различными культурными профилями 3. Проанализируйте культурные особенности по ключевым измерениям: — Дистанция власти — Индивидуализм/коллективизм — Избегание неопределенности — Маскулинность/феминность — Долгосрочная ориентация 4. Опишите влияние культурных различий на: — Стили коммуникации и принятия решений — Мотивацию и системы вознаграждения — Отношение к иерархии и лидерству — Конфликты и их разрешение 5. Разработайте практические рекомендации для адаптации HR-практик Формат предоставления ответа: — Сравнительная таблица культурных профилей — Аналитическое эссе (7-9 страниц) — Методические рекомендации для HR (3-4 страницы) — Кейсы типичных кросс-культурных ситуаций и способов их решения Критерии оценивания: — корректность применения культурных моделей; — глубина анализа культурных различий; — практическая применимость рекомендаций; — использование актуальных исследований; — качество структурирования материала.
2.2.	**Кейс-задача №2. Цифровая трансформация.** Управление изменениями при внедрении инноваций. Освойте методы психологического сопровождения организационных изменений. Задача: Разработать программу управления изменениями для производственного предприятия (500 сотрудников), внедряющего систему автоматизации и сокращающего 30% рабочих мест. Этапы выполнения: 1. Изучите модели управления изменениями (Lewin, Kotter, ADKAR, Bridges)

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
	2. Проведите анализ стейкхолдеров: — Кто будет затронут изменениями — Уровни влияния и заинтересованности — Прогнозируемые реакции и сопротивление 3. Разработайте дорожную карту изменений на 12 месяцев 4. Составьте программу психологического сопровождения: — Коммуникационный план — Обучение и развитие компетенций — Программа поддержки увольняемых сотрудников (outplacement) — Мероприятия по снижению сопротивления — Поддержка руководителей как агентов изменений 5. Определите метрики оценки эффективности программы Формат предоставления ответа: — Программа управления изменениями (10-12 страниц) — Дорожная карта в формате Gantt chart — Матрица стейкхолдеров — Коммуникационный план — Система KPI программы Критерии оценивания: — методологическая обоснованность программы; — учет психологических аспектов изменений; — реалистичность и детализация плана; — комплексность подхода к сопровождению; — проработка системы оценки.
2.3.	**Кейс-задача №3. Командная работа и лидерство.** Личная история профессионального становления. Развейте навыки рефлексии и самопрезентации. Создайте развернутое профессиональное повествование, отражающее ваш путь к профессии организационного психолога и перспективы развития. Этапы выполнения: Ответьте на следующие вопросы, создав связный рассказ: 1. Кто вы сейчас как будущий организационный психолог? 2. Какие ценности определяют ваш профессиональный выбор? 3. Какие события и люди повлияли на выбор специализации? 4. Кем вы видите себя через 5 лет: в какой организации, на какой позиции, с какими компетенциями? 5. Кто ваша целевая аудитория (работодатели, клиенты)? 6. Что важно знать о вас вашей целевой аудитории? 7. Как вы выстраиваете профессиональные коммуникации? 8. Какие личностные качества помогают вам в профессии, а какие требуют развития? Формат предоставления ответа: — Эссе объемом 3-4 страницы — Визуальная презентация профессионального пути (timeline) — Видео-самопрезентация (3-5 минут) или аудиозапись Критерии оценивания: — глубина рефлексии и самоанализа; — ясность профессиональных целей и ценностей; — убедительность и аутентичность рассказа; — соответствие профессиональным стандартам; — креативность презентации.

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
2.4.	**Кейс-задача №4. Анатомия и физиология ЦНС.** Нейробиологические основы стресса на рабочем месте. Примените знания о работе нервной системы для понимания профессионального стресса. Задача: Проанализировать нейробиологические механизмы профессионального стресса и разработайте научно-обоснованные рекомендации по профилактике выгорания. Этапы выполнения: 1. Изучите нейробиологию стресса: — Роль амигдалы, гиппокампа, префронтальной коры — Ось гипоталамус-гипофиз-надпочечники — Нейромедиаторы стресса (кортизол, адреналин, норадреналин) 2. Опишите физиологические проявления острого и хронического стресса 3. Проанализируйте связь между стрессом и когнитивными функциями (внимание, память, принятие решений) 4. Изучите феномен профессионального выгорания с нейробиологической точки зрения 5. Разработайте научно-обоснованные рекомендации: — Режим труда и отдыха — Физическая активность — Техники саморегуляции (дыхание, медитация, релаксация) — Питание и сон — Социальная поддержка Формат предоставления ответа: — Научная статья (8-10 страниц) — Схемы нейробиологических процессов — Методические рекомендации для сотрудников и работодателей (3-4 страницы) — Инфографика "Нейробиология стресса" Критерии оценивания: — научная точность и обоснованность; — корректность использования нейробиологической терминологии; — практическая ценность рекомендаций; — качество визуализации; — актуальность источников.
2.5.	**Кейс-задача №5. Супервизия в деятельности психолога.** Модель супервизии для организационного психолога. Изучите и проанализируйте роль супервизии в профессиональном развитии и качестве работы. Задача: Разработать программу супервизионной поддержки для начинающего организационного психолога, работающего в корпоративной среде. Этапы выполнения: 1. Изучите модели и форматы супервизии (индивидуальная, групповая, peer-супервизия) 2. Определите типичные профессиональные затруднения начинающего организационного психолога 3. Составьте структуру супервизионной сессии по одному из подходов (Кадушин, Проктор, Hawkins & Shohet) 4. Разработайте план супервизионной работы на 6 месяцев: — Частота и формат сессий — Фокус супервизии (кейсы клиентов, профессиональное развитие, поддержка) — Роль супервизора и супервизируемого 5. Смоделируйте ситуацию для супервизии: — Опишите сложный случай из практики организационного психолога — Составьте запрос на супервизию

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
	— Пропишите примерный ход супервизионной сессии 6. Разработайте критерии оценки эффективности супервизии Формат предоставления ответа: — Программа супервизии (5-7 страниц) — Структура супервизионной сессии (схема) — Кейс для супервизии с разбором — Формы и шаблоны для супервизионной работы Критерии оценивания: — методологическая грамотность программы; — учет специфики организационной психологии; — практическая применимость инструментов; — реалистичность кейса и качество разбора; — полнота методического обеспечения.
4 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Управление проектами.** Проект внедрения системы оценки эффективности. Изучите проектное управление в контексте HR-инициатив. Задача: Создать проект внедрения системы оценки эффективности персонала (Performance Management) в торговой компании с численностью 300 человек. Срок проекта — 9 месяцев. Этапы выполнения: 1. Сформулируйте цели проекта по методологии SMART 2. Определите команду проекта и распределение ролей 3. Разработайте структуру декомпозиции работ (WBS) 4. Составьте график проекта с ключевыми вехами (диаграмма Ганта) 5. Разработайте бюджет проекта с детализацией статей расходов 6. Идентифицируйте риски проекта: — Организационные — Психологические — Технологические — Финансовые 7. Составьте план коммуникаций с заинтересованными сторонами 8. Определите критерии успеха (KPI) проекта 9. Разработайте план оценки и мониторинга реализации Формат предоставления ответа: — Паспорт проекта — Диаграмма Ганта — Бюджет проекта (таблица Excel) — Матрица рисков с мерами минимизации — План коммуникаций — Презентация проекта для руководства (12-15 слайдов) Критерии оценивания: — полнота и детализация проектной документации; — реалистичность сроков и бюджета; — качество управления рисками; — учет психологических аспектов внедрения; — презентационные навыки.
2.2.	**Кейс-задача №2. Введение в профессию.** Профессиограмма организационного психолога. Систематизируйте представления о профессиональных требованиях к организационному психологу. Задача: Разработать детальную профессиограмму организационного психолога,

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
	работающего в корпоративной среде, с учетом современных профессиональных стандартов и требований рынка труда. Этапы выполнения: 1. Изучите профессиональный стандарт "Психолог в служебной деятельности" и "Психолог-консультант" 2. Проведите анализ вакансий организационных психологов на рынке труда (изучите 15-20 вакансий на различных платформах) 3. Составьте профессиограмму, включающую: — Личностные качества: эмпатия, стрессоустойчивость, коммуникабельность, этичность, аналитическое мышление и др. — Профессиональные компетенции: Hard skills: методы диагностики, оценки, обучения и развития персонала; Soft skills: коммуникация, фасилитация, презентация, управление проектами — Знания: психология организаций, трудовое законодательство, HR-процессы, методы статистики — Навыки: проведение интервью, тренингов, коучинга, аналитика данных 4. Для каждого элемента укажите уровень значимости (критический/важный/желательный) 5. Разработайте модель профессионального роста организационного психолога (карьерные треки) Формат предоставления ответа: — Профессиограмма в формате структурированной таблицы — Аналитическая записка с обоснованием (4-5 страниц) — Модель профессионального роста (схема) — Сравнительный анализ требований профстандарта и рынка труда Критерии оценивания: — полнота и детализация профессиограммы; — соответствие профессиональным стандартам РФ; — актуальность требований рынка труда; — научная обоснованность; — практическая применимость.
2.3.	**Кейс-задача №3. Командная работа и лидерство.** История профессионального успеха. Раскройте навыки профессиональной рефлексии и самопрезентации. Задача: Создать личное профессиональное повествование, отражающее ваш путь и амбиции в сфере организационной психологии. Этапы выполнения: Раскройте следующие аспекты: 1. Кто вы сейчас? (текущий статус и достижения) 2. Какие базовые ценности определяют ваши решения? 3. Какой вы были 5 лет назад? (ключевые изменения) 4. Кем планируете стать через 5 лет? (профессиональное видение) 5. Кто ваша целевая аудитория? (работодатели/клиенты) 6. Что должна знать о вас целевая аудитория? 7. Как вы выстраиваете общение с людьми? (стиль коммуникации) Формат предоставления ответа: — Эссе объемом 2-3 страницы — Визуальная презентация профессионального пути (инфографика или презентация) Критерии оценивания: — ясность формулировки целей и планов; — осмысленность изложенного опыта; — убедительность истории;

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
	— конструктивная направленность на развитие; — качество самопрезентации.
2.4.	**Кейс-задача №4. Общая психология.** Мотивация и вовлеченность персонала. Примените теории мотивации для анализа организационного поведения. Задача: Провести анализ мотивационной структуры сотрудников организации и разработайте рекомендации по повышению вовлеченности. Этапы выполнения: 1. Изучите классические и современные теории мотивации: — Иерархия потребностей Маслоу — Двухфакторная теория Герцберга — Теория ожиданий Врума — Теория самодетерминации Деси и Райана — Модель PERMA М. Селигмана 2. Выберите организацию или подразделение для анализа (можно смоделировать) 3. Разработайте опросник для диагностики мотивационных факторов (20-30 вопросов) 4. Проведите опрос на выборке 15-20 человек 5. Проанализируйте результаты: — Ведущие мотиваторы — Демотивирующие факторы — Различия по группам (возраст, стаж, должность) 6. Разработайте рекомендации по системе мотивации и вовлеченности Формат предоставления ответа: — Обзор теорий мотивации (3-4 страницы) — Опросник с обоснованием шкал — Результаты исследования с графиками и таблицами — Аналитический отчет (5-7 страниц) — Практические рекомендации Критерии оценивания: — научная обоснованность подхода; — корректность разработки и применения опросника; — качество анализа данных; — практическая ценность рекомендаций; — оформление результатов.
2.5.	**Кейс-задача №5. Экспериментальная психология.** Методология организационного исследования. Освойте дизайн исследований в организационной психологии. Задача: Разработать полный дизайн эмпирического исследования влияния стиля руководства на удовлетворенность работой и текучесть кадров. Этапы выполнения: 1. Сформулируйте проблему, объект, предмет, цель исследования 2. Выдвиньте основную и частные гипотезы 3. Определите независимые, зависимые и контрольные переменные 4. Выберите дизайн исследования (корреляционное/квази-экспериментальное) 5. Подберите методы: — Для измерения стиля руководства — Для оценки удовлетворенности — Для анализа текучести кадров 6. Определите выборку (критерии, объем) 7. Опишите процедуру сбора данных 8. Составьте план статистической обработки (какие критерии применить)

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
	9. Обоснуйте валидность и надежность исследования 10. Составьте программу исследования с графиком реализации Формат предоставления ответа: — Программа исследования (8-10 страниц) — Инструментарий (опросники, протоколы) — План статистической обработки — График реализации исследования Критерии оценивания: — методологическая корректность; — обоснованность выбора методов; — учет угроз валидности; — корректность плана статистики; — реалистичность реализации.
	5 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Экспериментальная психология.** Эффект обратной связи на рабочую эффективность. Изучить методы экспериментального исследования организационных факторов продуктивности. Задача: Спланировать и описать полевой эксперимент для проверки гипотезы о том, что регулярная обратная связь от руководителя повышает производительность труда и снижает уровень стресса у сотрудников колл-центра. Этапы выполнения: 1. Сформулируйте исследовательскую проблему, объект, предмет и развернутую систему гипотез (основную и 3-4 частные) 2. Определите переменные: — Независимая: частота и формат обратной связи — Зависимые: производительность, уровень стресса, удовлетворенность работой — Контрольные: стаж, возраст, опыт работы 3. Разработайте экспериментальный дизайн: — 3 группы: контрольная (текущая практика), экспериментальная 1 (ежедневная краткая обратная связь), экспериментальная 2 (еженедельная развернутая обратная связь) — Численность групп и критерии формирования — Продолжительность эксперимента 4. Подберите валидные методы измерения всех переменных 5. Опишите детальную процедуру проведения эксперимента 6. Идентифицируйте угрозы внутренней и внешней валидности и способы их контроля 7. Разработайте план статистической обработки данных (описательная статистика, дисперсионный анализ, корреляции) 8. Составьте формы для сбора данных и протоколы экспериментатора 9. Опишите этические аспекты исследования (информированное согласие, конфиденциальность) Формат предоставления ответа: — Полная программа экспериментального исследования (10-12 страниц) — Схема экспериментального дизайна с визуализацией — Инструментарий (опросники, протоколы наблюдения, формы регистрации) — Бланки для сбора данных в Excel — Инструкция для экспериментаторов — Форма информированного согласия участников 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
	— методологическая корректность дизайна эксперимента; — обоснованность выбора методов и валидность измерений; — учет угроз валидности и способов контроля; — корректность плана статистической обработки; — соблюдение этических норм исследования.
2.2.	**Кейс-задача №2. Информационная психология.** Информационная перегрузка и цифровое благополучие. Исследуйте влияние информационной нагрузки на психологическое состояние работников. Задача: Провести анализ феномена информационной перегрузки (information overload) в современных организациях и разработайте программу цифрового благополучия для сотрудников. Этапы выполнения: 1. Изучите современные исследования информационной перегрузки и цифрового стресса (не менее 10 источников за последние 5 лет) 2. Проанализируйте источники информационной перегрузки на рабочем месте: — Email и мессенджеры (Slack, Teams, Telegram) — Видеоконференции и онлайн-встречи — Корпоративные системы и уведомления — Многозадачность и прерывания 3. Опишите психологические последствия: — Когнитивная перегрузка и снижение продуктивности — Стресс и эмоциональное истощение — Нарушение концентрации внимания — Ухудшение work-life balance 4. Разработайте опросник для диагностики уровня информационной перегрузки (20-25 вопросов) 5. Проведите пилотное исследование на выборке 15-20 человек (студенты, знакомые) 6. Разработайте комплексную программу "Цифровое благополучие": — Аудит цифровой среды организации — Корпоративные политики (right to disconnect, email-free time) — Обучение сотрудников управлению информацией — Технологические решения (настройки уведомлений, блокировщики отвлечений) — Индивидуальные стратегии саморегуляции Формат предоставления ответа: — Аналитический обзор литературы (5-6 страниц) — Опросник для диагностики информационной перегрузки — Результаты пилотного исследования с анализом — Программа "Цифровое благополучие" (7-8 страниц) — Методические рекомендации для сотрудников (буклет на 2-3 страницы) — Презентация для руководства компании (12 слайдов) Критерии оценивания: — актуальность и научная обоснованность обзора; — качество разработки и апробации опросника; — комплексность и практическая применимость программы; — инновационность предложенных решений; — качество оформления и презентации.
2.3.	**Кейс-задача №3. Социальная психология.** Межгрупповые конфликты в организации. Изучите методы диагностики и разрешения межгрупповых конфликтов. Задача: Проанализировать ситуацию межгруппового конфликта между отделом продаж и отделом производства в производственной компании и разработайте программу медиации.

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. Создайте детальное описание конфликтной ситуации: — Характеристики групп (численность, функции, руководители) — История конфликта и его эскалация — Предмет конфликта (противоречия интересов, ресурсов, целей) — Позиции сторон и взаимные претензии — Последствия для организации 2. Проведите психологический анализ конфликта: — Примените теорию социальной идентичности (Тэджфел, Тернер) — Проанализируйте межгрупповые установки и стереотипы — Определите внутригрупповой фаворитизм и внешнегрупповую дискриминацию — Выявите скрытые интересы и потребности сторон 3. Разработайте диагностическую программу: — Методы сбора информации (интервью, наблюдение, опросы) — Вопросы для интервью с представителями групп — Опросник для оценки межгруппового климата 4. Составьте программу медиации и разрешения конфликта: — Этапы медиационного процесса — Техники фасилитации переговоров — Стратегии построения сотрудничества — Механизмы профилактики будущих конфликтов 5. Разработайте критерии оценки эффективности интервенции Формат предоставления ответа: — Описание кейса конфликтной ситуации (3-4 страницы) — Психологический анализ конфликта (5-6 страниц) — Диагностический инструментарий (гайды интервью, опросники) — Программа медиации с поэтапным планом (5-7 страниц) — Сценарий медиационной сессии — Рекомендации по долгосрочному сотрудничеству групп Критерии оценивания: — реалистичность и детальность кейса; — глубина психологического анализа с применением теорий; — методическая обоснованность программы медиации; — практическая применимость предложенных решений; — структурированность и качество оформления.
2.4.	**Кейс-задача №4. Общепсихологический практикум.** Батарея тестов для ассессмент-центра. Разработайте комплексную систему психодиагностики для оценочных процедур. Задача: Создать батарею психодиагностических методик для ассессмент-центра по отбору кандидатов на должность руководителя среднего звена (начальник отдела) в IT-компании. Этапы выполнения: 1. Разработайте модель компетенций руководителя среднего звена в IT: — Лидерские качества — Управленческие навыки — Когнитивные способности — Личностные характеристики — Эмоциональный интеллект — Стрессоустойчивость 2. Для каждой компетенции подберите валидные психодиагностические методики: — Стандартизированные тесты (личностные опросники, тесты интеллекта)

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
	— Проективные методики — Ситуационные тесты (SJT) — Кейсы и деловые игры 3. Составьте программу ассессмент-центра: — Последовательность процедур — Время на каждую методику — Условия проведения — Роль наблюдателей и оценщиков 4. Разработайте систему оценки: — Шкалы оценки для каждой компетенции — Матрицу наблюдения за поведением — Алгоритм интеграции данных — Формат итогового заключения 5. Проведите пилотное тестирование батареи на 3-5 добровольцах 6. Составьте образец психологического заключения на кандидата Формат предоставления ответа: — Модель компетенций в формате структурированной таблицы — Батарея методик с обоснованием выбора и инструкциями — Программа ассессмент-центра с хронометражем — Оценочные листы и матрицы наблюдения — Результаты пилотного тестирования — 2-3 образца психологических заключений — Методическое руководство для оценщиков (5-7 страниц) Критерии оценивания: — обоснованность модели компетенций; — корректность подбора психодиагностических методик; — методическая проработанность программы ассессмента; — качество системы оценки и интеграции данных; — соблюдение этических норм психодиагностики.
2.5.	**Кейс-задача №5. Введение в профессию.** Карта профессиональных задач организационного психолога. Систематизируйте понимание профессиональной деятельности и её контекста. Задача: Создать детальную карту профессиональных задач организационного психолога с учетом различных организационных контекстов и специализаций. Этапы выполнения: 1. Изучите профессиональный стандарт "Психолог в служебной деятельности" (трудовые функции и действия) 2. Проведите анализ профессиональной деятельности организационных психологов: — Изучите 20-25 вакансий на рынке труда — Проведите информационное интервью с 2-3 практикующими специалистами (можно онлайн) — Проанализируйте публикации и кейсы из практики 3. Систематизируйте профессиональные задачи по областям: — Рекрутинг и адаптация: разработка профилей должностей, проведение интервью, ассессмент, программы онбординга — Оценка и развитие: системы оценки эффективности, центры оценки, программы обучения и развития — Мотивация и вовлеченность: диагностика мотивации, системы нематериальной мотивации, исследования вовлеченности — Организационная культура: диагностика и трансформация культуры, разработка

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
	ценностей, управление изменениями — Работа с командами: командообразование, коучинг команд, фасилитация, разрешение конфликтов — Благополучие персонала: профилактика выгорания, программы well-being, психологическая поддержка 4. Для каждой области опишите: — Типичные задачи и запросы — Необходимые методы и инструменты — Требуемые компетенции — Типичные сложности и этические дилеммы 5. Определите различия в работе психолога в зависимости от типа организации: — Корпоративный психолог (in-house) — Внешний консультант/фрилансер — HR-специалист с психологическим образованием — Руководитель направления организационного развития Формат предоставления ответа: — Карта профессиональных задач (интеллект-карта или структурированная схема) — Детальное описание каждой области деятельности (10-12 страниц) — Результаты анализа вакансий (сводная таблица) — Транскрипты или краткие отчеты по информационным интервью — Сравнительная таблица различных форматов работы — Эссе "Моя специализация в организационной психологии" (2-3 страницы) Критерии оценивания: • полнота и систематичность карты профессиональных задач; • качество анализа рынка труда и практики; • соответствие профессиональным стандартам; • глубина рефлексии собственных профессиональных интересов; • качество визуализации и структурирования.
6 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Управление проектами.** Проект корпоративного университета. Изучите проектное управление в контексте создания систем обучения персонала. Задача: Разработать проект создания корпоративного университета для сети розничных магазинов (50 точек продаж, 800 сотрудников). Срок проекта — 12 месяцев. Бюджет — 15 млн рублей. Этапы выполнения: 1. Проведите анализ потребностей в обучении: — Стратегические цели бизнеса — Компетенции, требующие развития — Анализ разрывов в навыках — Приоритезация направлений обучения 2. Разработайте концепцию корпоративного университета: — Миссия, цели и принципы — Структура программ обучения — Форматы обучения (очное, онлайн, blended) — Целевые аудитории (продавцы, администраторы, менеджеры) 3. Составьте устав проекта (Project Charter): — Цели по SMART — Ключевые результаты (KPI) — Команда проекта и стейкхолдеры — Ограничения и риски

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. Разработайте WBS (структуру декомпозиции работ) и календарный план 5. Составьте детальный бюджет по статьям: — Платформа LMS — Разработка контента — Преподаватели и тренеры — Инфраструктура — Маркетинг и коммуникации 6. Разработайте план управления рисками 7. Создайте систему оценки эффективности обучения (модель Киркпатрика) 8. Составьте план коммуникаций и маркетинга проекта Формат предоставления ответа: — Устав проекта (Project Charter) — Концепция корпоративного университета (5-7 страниц) — WBS и диаграмма Ганта — Детальный бюджет (Excel) — Матрица рисков — План коммуникаций — Система оценки эффективности — Презентация проекта для топ-менеджмента (15 слайдов) Критерии оценивания: — обоснованность концепции и соответствие бизнес-целям; — реалистичность планирования и бюджетирования; — качество управления рисками; — проработанность системы оценки эффективности; — презентационные навыки и качество документации.
2.2.	**Кейс-задача №2. Цифровая трансформация.** Онлайн-обучение и цифровые компетенции. Изучите влияние цифровизации на процессы обучения и развития персонала. Задача: Разработать стратегию цифровизации корпоративного обучения для традиционной производственной компании, где 80% обучения проходит в очном формате. Этапы выполнения: 1. Проведите анализ современных EdTech решений для корпоративного обучения: — LMS платформы (SAP SuccessFactors, Moodle, iSpring) — Платформы микрообучения (EdApp, Axonify) — Системы видеообучения — VR/AR тренажеры для производства — Инструменты создания контента 2. Оцените уровень цифровой зрелости организации: — IT-инфраструктура — Цифровая грамотность персонала — Готовность к изменениям 3. Разработайте дорожную карту цифровизации обучения на 2 года: — Фаза 1: Внедрение базовой LMS и перевод части контента в онлайн — Фаза 2: Создание библиотеки цифрового контента — Фаза 3: Внедрение персонализированного обучения и аналитики 4. Создайте пилотную программу цифрового обучения: — Выберите целевую группу (50-100 человек) — Разработайте 2-3 модуля смешанного обучения (blended learning) — Опишите сценарии использования различных форматов 5. Разработайте программу повышения цифровой грамотности сотрудников 6. Составьте план управления изменениями и преодоления сопротивления

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. Определите метрики эффективности цифрового обучения Формат предоставления ответа: — Обзор EdTech решений с рекомендациями (4-5 страниц) — Отчет по оценке цифровой зрелости — Дорожная карта цифровизации обучения (схема) — Программа пилотного проекта (5-7 страниц) — План управления изменениями — Система метрик и KPI — Презентация стратегии (12-15 слайдов) Критерии оценивания: — глубина анализа технологических решений; — реалистичность и поэтапность дорожной карты; — качество программы пилота; — учет психологических аспектов изменений; — проработка системы оценки эффективности.
2.3.	**Кейс-задача №3. Социальная психология.** Психология группового обучения. Примените знания социальной психологии для оптимизации группового обучения. Задача: Разработать программу двухдневного тренинга "Эффективная коммуникация в команде" для группы менеджеров проектов (15 человек) с применением методов активного группового обучения. Этапы выполнения: 1. Изучите теории группового обучения: — Групповая динамика (Левин, Бион) — Социальное научение (Бандура) — Зона ближайшего развития (Выготский) — Экспериментальное обучение (Колб) 2. Проведите предварительную диагностику потребностей целевой группы (создайте гипотетический профиль участников) 3. Разработайте программу тренинга: — Цели обучения по модели SMART — Структура тренинга (модули, сессии, тайминг) — Теоретическая часть: ключевые концепции коммуникации — Практическая часть: упражнения, ролевые игры, кейсы, дискуссии 4. Для каждого упражнения опишите: — Название и продолжительность — Цели обучения — Инструкцию для участников — Процедуру проведения — Вопросы для дебрифинга — Ожидаемые результаты 5. Разработайте методы работы с групповой динамикой: — Формирование психологической безопасности — Работа с сопротивлением и конфликтами — Активизация пассивных участников — Управление доминирующими участниками 6. Создайте систему оценки эффективности тренинга (уровни Киркпатрика: реакция, научение, поведение, результаты) 7. Разработайте пост-тренинговую поддержку (задания, чек-листы, коучинговые сессии) Формат предоставления ответа: — Программа тренинга с детальным описанием (12-15 страниц)

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
	— Презентация для тренинга (40-50 слайдов) — Раздаточные материалы для участников (рабочая тетрадь) — Инструкции для упражнений и ролевых игр — Формы оценки и обратной связи — План пост-тренинговой поддержки Критерии оценивания: — теоретическая обоснованность программы; — методическая проработанность упражнений; — учет групповой динамики и психологических механизмов; — комплексность системы оценки эффективности; — качество учебных материалов.
2.4.	**Кейс-задача №4. Общая психология.** Когнитивные процессы и обучение взрослых. Примените знания когнитивной психологии для проектирования эффективного обучения. Задача: Разработать научно-обоснованную методику обучения сложным профессиональным навыкам взрослых сотрудников с учетом особенностей когнитивных процессов. Этапы выполнения: 1. Изучите когнитивные основы обучения взрослых: — Теории памяти (рабочая, долговременная, процедурная) — Внимание и концентрация — Когнитивная нагрузка (Sweller) — Принципы мультимедийного обучения (Mayer) — Забывание и кривая Эббингауза — Интервальные повторения (spaced repetition) 2. Проанализируйте андрагогические принципы обучения взрослых (Ноулз): — Самостоятельность и автономия — Опыт как ресурс обучения — Готовность к обучению — Ориентация на решение проблем — Внутренняя мотивация 3. Выберите сложный профессиональный навык для обучения (например: работа в новой CRM-системе, методика проведения интервью, техника презентаций) 4. Разработайте учебный модуль продолжительностью 8 часов (2 дня по 4 часа): — Декомпозиция навыка на микронавыки — Последовательность обучения от простого к сложному — Чанкинг (chunking) информации — Мультимодальная подача материала — Практические упражнения с нарастающей сложностью — Техники запоминания и закрепления 5. Разработайте систему повторений и практики после обучения (30-60-90 дней) 6. Создайте методические рекомендации для разработчиков обучения Формат предоставления ответа: — Обзор когнитивных основ обучения взрослых (5-6 страниц) — Учебный модуль с детальным планом — Учебные материалы (презентация, видео-сценарии, упражнения) — План системы повторений и практики — Методические рекомендации "Как учить взрослых эффективно" (4-5 страниц) — Чек-лист для проверки учебных материалов на когнитивную нагрузку Критерии оценивания: — научная обоснованность подхода; — корректность применения принципов когнитивной психологии;

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 методики; — качество учебных материалов; — актуальность источников.
2.5.	**Кейс-задача №5. Индивидуальные траектории профессионального развития.** Персонализация обучения в организации. Разработайте систему индивидуализированного обучения сотрудников. Задача: Создать модель персонализированного обучения для IT-компании (200 сотрудников), учитывающую индивидуальные особенности, потребности и карьерные цели сотрудников. Этапы выполнения: 1. Изучите подходы к персонализации обучения: — Adaptive learning — Learning pathways — Microlearning — Learning experience platforms (LXP) 2. Разработайте систему диагностики индивидуальных потребностей в обучении: — Оценка текущих компетенций — Индивидуальные стили обучения (Kolb, Honey & Mumford) — Карьерные цели и амбиции — Предпочтения по форматам обучения — Доступное время и темп обучения 3. Создайте модель компетенций для 5 ключевых ролей в IT-компании: — Software Developer — QA Engineer — Product Manager — Team Lead — Solution Architect 4. Разработайте систему learning pathways: — Построение индивидуальных траекторий обучения — Рекомендательные алгоритмы контента — Система микрообучения и модульность — Адаптивная сложность материалов 5. Создайте прототип индивидуального плана обучения: — Интерфейс личного кабинета сотрудника — Визуализация прогресса — Рекомендации по обучению — Календарь и напоминания 6. Разработайте метрики успешности персонализированного обучения 7. Составьте 3 примера индивидуальных планов для разных профилей сотрудников Формат предоставления ответа: — Концепция персонализированного обучения (7-8 страниц) — Система диагностики (опросники, методики) — Модели компетенций для 5 ролей — Описание learning pathways с визуализацией — Прототип личного кабинета (wireframes или презентация) — 3 примера индивидуальных планов обучения — Система метрик Критерии оценивания: — инновационность и актуальность подхода; — методическая обоснованность системы диагностики;

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 модели; — качество прототипирования и визуализации; — проработанность метрик.
	7 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Анатомия и физиология ЦНС.** Нейробиология профессионального выгорания. Изучите нейрофизиологические механизмы выгорания для разработки научно-обоснованных интервенций. Задача: Провести анализ нейробиологических основ профессионального выгорания и разработайте комплексную программу профилактики и восстановления с учетом механизмов работы нервной системы. Этапы выполнения: 1. Изучите нейробиологию стресса и выгорания: — Активация стресс-системы (HPA-ось: гипоталамус-гипофиз-надпочечники) — Роль миндалевидного тела (амигдалы) в восприятии угрозы — Префронтальная кора и регуляция эмоций — Хронический стресс и нейропластичность гиппокампа — Нейромедиаторные системы (кортизол, серотонин, дофамин, ГАМК) — Воспалительные процессы и выгорание 2. Опишите стадии выгорания с точки зрения нейрофизиологии: — Фаза тревоги: гиперактивация симпатической нервной системы — Фаза резистентности: истощение адаптационных ресурсов — Фаза истощения: дисфункция нейроэндокринной системы 3. Проанализируйте влияние выгорания на когнитивные функции: — Нарушения внимания и концентрации — Снижение рабочей памяти — Замедление скорости обработки информации — Ухудшение принятия решений 4. Изучите научные исследования эффективных интервенций: — Физическая активность и нейрогенез — Медитация и майндфулнес (изменения в структуре мозга) — Качество сна и консолидация памяти — Питание и нейротрансмиттеры — Социальная поддержка и окситоцин 5. Разработайте научно-обоснованную программу профилактики выгорания: — Модуль 1: Диагностика ранних признаков — Модуль 2: Техники саморегуляции нервной системы — Модуль 3: Оптимизация режима труда и отдыха — Модуль 4: Физическая активность и восстановление — Модуль 5: Социальная поддержка и командные ресурсы Формат предоставления ответа: — Научный обзор нейробиологии выгорания (8-10 страниц) — Инфографика "Мозг и выгорание: что происходит" — Схемы нейрофизиологических процессов — Программа профилактики выгорания (10-12 страниц) — Методические рекомендации для сотрудников — Буклет "Забота о нервной системе на работе" — Список литературы (не менее 20 научных источников) Критерии оценивания: — научная точность и глубина анализа;

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
	— актуальность и качество источников; — практическая применимость программы; — качество визуализации сложных процессов; — доступность изложения для неспециалистов.
2.2.	**Кейс-задача №2. Общая психология.** Эмоциональный интеллект в организации. Исследуйте роль эмоционального интеллекта в организационной эффективности. Задача: Разработать программу развития эмоционального интеллекта для руководителей среднего звена с диагностическим инструментарием и системой оценки эффективности. Этапы выполнения: 1. Изучите теоретические модели эмоционального интеллекта: — Модель способностей (Mayer, Salovey, Caruso) — Смешанная модель (Goleman) — Трехкомпонентная модель (Bar-On) 2. Проанализируйте связь EI с организационными результатами: — Лидерство и влияние — Качество коммуникации — Управление конфликтами — Стрессоустойчивость — Командная эффективность 3. Подберите валидные методики диагностики EI: — Опросники (EQ-i, MSCEIT, или адаптированные русскоязычные версии) — 360-градусная оценка эмоциональных компетенций — Ситуационные тесты 4. Проведите пилотное исследование: — Выберите выборку (15-20 человек) — Проведите диагностику EI — Проанализируйте данные: описательная статистика, корреляции компонентов EI 5. Разработайте программу развития EI продолжительностью 3 месяца: — Модуль 1 (Самопознание): осознание собственных эмоций, триггеров, паттернов — Модуль 2 (Саморегуляция): техники управления эмоциями, стрессом, импульсивностью — Модуль 3 (Социальная осознанность): эмпатия, понимание эмоций других, активное слушание — Модуль 4 (Управление отношениями): влияние, коммуникация, разрешение конфликтов, вдохновление команды 6. Для каждого модуля разработайте: — Теоретические материалы — Практические упражнения и рефлексивные задания — Домашние задания и дневники наблюдений 7. Создайте систему оценки прогресса и эффективности программы Формат предоставления ответа: — Теоретический обзор EI в организационном контексте (5-6 страниц) — Инструментарий диагностики EI — Результаты пилотного исследования с анализом — Программа развития EI (12-15 страниц) — Рабочая тетрадь участника с упражнениями — Система оценки эффективности — Презентация программы (10-12 слайдов) Критерии оценивания: — теоретическая обоснованность;

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
	— качество диагностического инструментария; — методическая проработанность программы развития; — практическая применимость упражнений; — комплексность системы оценки.
2.3.	**Кейс-задача №3. Социальная психология.** Программа peer support в организации. Разработайте систему взаимной поддержки сотрудников для укрепления психологического благополучия. Задача: Создать программу peer support (взаимной поддержки коллег) для медицинского учреждения (больница на 500 сотрудников), где персонал испытывает высокий уровень стресса. Этапы выполнения: 1. Изучите теоретические основы социальной поддержки: — Типы социальной поддержки (эмоциональная, инструментальная, информационная, оценочная) — Буферная модель стресса и поддержки (Cohen & Wills) — Групповая сплоченность и коллективная эффективность 2. Проанализируйте международный опыт peer support программ в здравоохранении, экстренных службах, корпорациях 3. Разработайте концепцию программы для медицинского учреждения: — Цели и задачи программы — Целевые группы (врачи, медсестры, младший персонал) — Форматы поддержки (индивидуальные встречи, группы поддержки, кризисная интервенция) — Структура и управление программой 4. Создайте систему отбора и подготовки peer supporters: — Критерии отбора волонтеров — Программа обучения (20 часов): ▪ Активное слушание и эмпатия ▪ Границы и этика peer support ▪ Базовые техники психологической поддержки ▪ Распознавание критических состояний и направление к специалистам ▪ Самопомощь и профилактика выгорания волонтеров — Супервизия и поддержка самих supporters 5. Разработайте протоколы работы: — Процедура обращения за поддержкой — Конфиденциальность и границы — Критерии направления к профессиональному психологу — Документирование (с соблюдением этики) 6. Создайте план внедрения и продвижения программы: — Информационная кампания — Преодоление стигмы обращения за помощью — Поддержка руководства 7. Разработайте систему мониторинга и оценки эффективности Формат предоставления ответа: — Концепция программы peer support (8-10 страниц) — Программа обучения peer supporters — Протоколы и регламенты работы — Информационные материалы для сотрудников — План внедрения программы — Система оценки эффективности

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
	— Этический кодекс peer supporters Критерии оценивания: — теоретическая обоснованность программы; — качество программы обучения supporters; — проработанность протоколов и этических аспектов; — реалистичность плана внедрения; — система оценки эффективности.
2.4.	**Кейс-задача №4. Супервизия в деятельности психолога.** Профилактика вторичной травматизации. Разработайте систему супервизионной поддержки для психологов, работающих с травмой. Задача: Создать программу супервизии и профессиональной поддержки для команды организационных психологов, работающих в кризисных ситуациях (массовые увольнения, реструктуризация, конфликты). Этапы выполнения: 1. Изучите феномен вторичной травматизации и compassion fatigue: — Эмпатический дистресс — Вторичная травматическая стрессовая реакция — Vicarious trauma — Отличия от профессионального выгорания 2. Проанализируйте факторы риска и защитные факторы 3. Изучите модели супервизии для кризисных ситуаций: — Модель Kadushin (образовательная, поддерживающая, административная функции) — Модель Proctor (нормативная, формативная, восстановительная) — Групповая супервизия и балинтовские группы 4. Разработайте многоуровневую систему поддержки: — Уровень 1: Регулярная индивидуальная супервизия (раз в 2 недели) — Уровень 2: Групповая peer-супервизия (еженедельно) — Уровень 3: Балинтовская группа (раз в месяц) — Уровень 4: Кризисная интервенция (по запросу) 5. Для каждого уровня опишите: — Цели и задачи — Структуру сессии — Роль супервизора/фасилитатора — Фокусы работы (кейсы, эмоции, профессиональное развитие) — Техники и методы 6. Разработайте инструменты: — Гайд для супервизионной сессии — Опросник для оценки вторичной травматизации — Дневник рефлексии для психологов — Чек-лист признаков compassion fatigue 7. Создайте программу самопомощи и профилактики: — Техники саморегуляции — Работа с границами — Work-life balance — Ресурсы восстановления Формат предоставления ответа: — Теоретический обзор вторичной травматизации (5-6 страниц) — Программа многоуровневой супервизии (10-12 страниц) — Структуры супервизионных сессий

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
	— Инструменты диагностики и работы — Программа самопомощи для психологов — Методические рекомендации для супервизоров Критерии оценивания: — научная обоснованность подхода; — комплексность системы поддержки; — методическая проработанность инструментов; — практическая применимость; — учет этических аспектов.
2.5.	**Кейс-задача №5. Финансовая грамотность.** Финансовое благополучие сотрудников. Разработайте программу финансового wellness как часть корпоративного благополучия. Задача: Создать комплексную программу финансового благополучия для сотрудников компании, включающую образовательный компонент и психологическую поддержку в вопросах финансового стресса. Этапы выполнения: 1. Изучите связь между финансовым и психологическим благополучием: — Финансовый стресс и его влияние на продуктивность — Психология денег и финансового поведения — Когнитивные искажения в финансовых решениях 2. Проведите анализ финансовых потребностей сотрудников: — Разработайте опросник финансовой грамотности и стресса (20-25 вопросов) — Проведите опрос на выборке 15-20 человек — Проанализируйте ключевые проблемы и запросы 3. Разработайте образовательную программу "Финансовое здоровье": — Модуль 1: Личный бюджет и управление доходами — Модуль 2: Управление долгами и кредитами — Модуль 3: Формирование финансовой подушки безопасности — Модуль 4: Инвестирование и пенсионное планирование — Модуль 5: Психология финансовых решений 4. Создайте программу психологической поддержки: — Индивидуальные консультации по финансовому стрессу — Группы поддержки для людей в долгах — Коучинг по финансовым целям — Техники управления стрессом, связанным с деньгами 5. Разработайте корпоративные инициативы: — Партнерство с финансовыми консультантами — Льготные программы (беспроцентные займы, помощь в критических ситуациях) — Корпоративные пенсионные программы — Гибкие системы компенсаций 6. Составьте бюджет программы и ROI (возврат инвестиций): — Затраты на реализацию — Ожидаемые эффекты: снижение текучести, повышение продуктивности, снижение абсентеизма — Расчет окупаемости 7. Разработайте систему метрик эффективности программы Формат предоставления ответа: — Результаты исследования финансовых потребностей — Программа "Финансовое здоровье" (10-12 страниц) — Образовательные материалы (презентации модулей, чек-листы, калькуляторы) — Протоколы психологической поддержки

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
	— Бизнес-кейс программы с расчетом ROI (Excel) — Система метрик — Презентация для руководства (12-15 слайдов) Критерии оценивания: — комплексность программы (психология + финансы); — качество исследования потребностей; — практическая применимость образовательных материалов; — обоснованность бизнес-кейса и расчетов; — инновационность подхода.
	8 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Общепсихологический практикум.** Разработка структурированного интервью. Примените методы психологической оценки кандидатов в процессе отбора. Задача: Разработать комплексную систему структурированного поведенческого интервью (Behavioral Event Interview) для отбора кандидатов на должность HR Business Partner. Этапы выполнения: 1. Изучите методологию структурированных интервью: — STAR/PARLA техника — Поведенческие индикаторы компетенций — Валидность и надежность интервью — Снижение bias и стереотипов 2. Разработайте профиль должности HR Business Partner: — Ключевые обязанности и задачи — Модель компетенций (7-10 компетенций) — Уровни развития компетенций 3. Для каждой компетенции разработайте: — Определение и поведенческие индикаторы — 3-5 поведенческих вопросов — Примеры ответов разного уровня (высокий, средний, низкий) — Критерии оценки (шкала 1-5) 4. Составьте структуру интервью: — Открытие и установление контакта — Блоки вопросов по компетенциям — Тайминг (60-90 минут) — Закрытие и следующие шаги 5. Разработайте оценочные листы: — Матрица оценки компетенций — Форма фиксации ответов — Итоговое заключение 6. Создайте руководство для интервьюеров: — Подготовка к интервью — Техники активного слушания — Проактивное зондирование (probing) — Работа с социально-желательными ответами — Недопустимые вопросы и bias 7. Проведите пилотное интервью с 2-3 добровольцами 8. Разработайте программу обучения интервьюеров (4-часовой тренинг) Формат предоставления ответа: — Профиль должности с моделью компетенций — Банк поведенческих вопросов (30-40 вопросов)

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
	— Структура интервью с таймингом — Оценочные листы и формы — Руководство для интервьюеров (7-10 страниц) — Отчеты по пилотным интервью — Программа обучения интервьюеров Критерии оценивания: — методологическая корректность разработки; — качество компетенций и поведенческих индикаторов; — практическая применимость инструментов; — полнота руководства для интервьюеров; — учет bias и этических аспектов.
2.2.	**Кейс-задача №2. Социальная антропология.** Кросс-культурный рекрутинг. Разработайте подходы к отбору персонала с учетом культурного разнообразия. Задача: Создать систему кросс-культурного рекрутинга для международной IT-компании, нанимающей специалистов из разных стран для работы в распределенных командах. Этапы выполнения: 1. Изучите культурные особенности коммуникации и поведения на интервью: — Западные культуры (США, Европа): прямота, самопрезентация — Восточные культуры (Китай, Япония, Корея): скромность, коллективизм — Россия и СНГ: специфика коммуникации — Индия и Ближний Восток: иерархичность, контекстуальность 2. Проанализируйте культурные bias в процессе отбора: — Стереотипы и предубеждения — Различия в восприятии "сильного кандидата" — Языковой барьер и оценка компетенций — Невербальное поведение и его интерпретация 3. Разработайте принципы культурно-инклюзивного рекрутинга: — Культурная осведомленность (cultural awareness) — Адаптация процесса отбора — Снижение культурного bias — Оценка культурной адаптивности кандидатов 4. Создайте адаптированную систему оценки: — Универсальные компетенции vs культурно-специфичные — Адаптация вопросов интервью — Альтернативные форматы оценки (кейсы, проекты вместо традиционного интервью) — Учет культурных особенностей в интерпретации ответов 5. Разработайте программу обучения рекрутеров: — Кросс-культурная компетентность — Распознавание собственных bias — Техники культурно-чувствительного интервьюирования 6. Создайте гайд по онбордингу иностранных специалистов: — Культурная адаптация в команде — Языковая поддержка — Менторство и buddy-system — Юридические и бытовые вопросы Формат предоставления ответа: — Аналитический обзор культурных особенностей (6-8 страниц) — Принципы и политики кросс-культурного рекрутинга

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
	— Адаптированная система оценки с примерами — Программа обучения рекрутеров (4-часовой модуль) — Гайд по онбордингу иностранных специалистов — Чек-лист культурной инклюзивности процесса найма Критерии оценивания: — глубина культурного анализа; — практическая применимость системы; — учет разнообразия культур; — качество программы обучения; — инклюзивность и этичность подхода.
2.3.	**Кейс-задача №3. Управление проектами.** Проект автоматизации рекрутинга. Подготовьте проект внедрения ATS (Applicant Tracking System). Задача: Разработать проект внедрения системы автоматизации подбора персонала (ATS) для компании с численностью 500 сотрудников и потребностью в найме 150 человек ежегодно. Срок проекта — 6 месяцев. Бюджет — 5 млн рублей. Этапы выполнения: 1. Проведите анализ текущих процессов рекрутинга: — Воронка найма и её эффективность — Временные и финансовые затраты — Боли и проблемы текущего процесса — Ожидания от автоматизации 2. Проанализируйте рынок ATS-систем: — Изучите 5-7 решений (HRSpace, Talantix, Hurma, BambooHR и др.) — Сравните функционал, цены, отзывы — Составьте матрицу выбора 3. Разработайте требования к системе: — Функциональные (публикация вакансий, база кандидатов, коммуникации, аналитика) — Нефункциональные (интеграции, удобство, поддержка) — Must have / Nice to have 4. Составьте план проекта: — Фазы проекта: анализ, выбор, пилот, внедрение, масштабирование — WBS и диаграмма Ганта — Команда проекта и роли — Бюджет с детализацией 5. Разработайте план управления изменениями: — Обучение рекрутеров и менеджеров — Изменение процессов и регламентов — Коммуникационная стратегия — Работа с сопротивлением 6. Определите KPI проекта и метрики эффективности ATS: — Time to hire — Cost per hire — Quality of hire — Candidate experience 7. Составьте план рисков проекта Формат предоставления ответа: — Анализ текущего состояния и требования к системе — Сравнительная матрица ATS-систем — Паспорт проекта

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
	— WBS и диаграмма Ганта — Бюджет проекта (Excel) — План управления изменениями — Система KPI — Матрица рисков — Презентация проекта для руководства (15 слайдов) Критерии оценивания: — качество анализа и обоснование выбора системы; — реалистичность планирования; — проработанность плана управления изменениями; — качество управления рисками и бюджетом; — презентационные навыки.
2.4.	**Кейс-задача №4. Введение в профессию.** Этические дилеммы в рекрутинге. Развить этическую компетентность в процессах отбора персонала. Задача: Проанализировать типичные этические дилеммы, возникающие в практике рекрутинга, и разработайте этический кодекс организационного психолога в сфере подбора персонала. Этапы выполнения: 1. Изучите этические принципы психологов в организационном контексте: — Этический кодекс РПО (Российского психологического общества) — Международные этические стандарты (APA, EFPA) — Трудовое законодательство РФ о недискриминации 2. Соберите и проанализируйте типичные этические дилеммы: — Дискриминация по возрасту, полу, внешности — Конфиденциальность и раскрытие информации — Давление со стороны заказчика (hire-only лучших, заниженные требования) — Использование психодиагностики и интерпретация результатов — Обратная связь кандидатам — Личная выгода и конфликт интересов 3. Для 5-7 дилемм создайте детальные кейсы: — Описание ситуации — Конфликтующие ценности и интересы — Возможные варианты действий — Анализ последствий каждого варианта — Этически обоснованное решение 4. Разработайте этический кодекс организационного психолога в рекрутинге: — Базовые принципы (справедливость, уважение, компетентность, ответственность) — Конкретные стандарты поведения — Процедуры разрешения этических дилемм — Механизмы подотчетности 5. Создайте чек-лист этической проверки процесса отбора 6. Разработайте программу этического тренинга для HR-специалистов (4 часа) Формат предоставления ответа: — Обзор этических принципов в рекрутинге (4-5 страниц) — Сборник этических кейсов с разборами (10-12 страниц) — Этический кодекс организационного психолога в рекрутинге — Чек-лист этической проверки — Программа этического тренинга — Эссе "Моя этическая позиция как будущего организационного психолога" (2-3 страницы)

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: — глубина этического анализа кейсов; — обоснованность и практичность этического кодекса; — соответствие профессиональным стандартам; — качество программы тренинга; — осмысленность личной этической позиции.
2.5.	**Кейс-задача №5. Командная работа и лидерство.** Employer branding и привлечение талантов. Разработайте стратегию построения бренда работодателя. Задача: Создать стратегию employer branding для IT-стартапа (100 сотрудников), испытывающего сложности с привлечением квалифицированных специалистов из-за конкуренции с крупными компаниями. Этапы выполнения: 1. Проведите анализ текущей ситуации: — SWOT-анализ компании как работодателя — Анализ конкурентов (3-5 компаний) — Исследование целевой аудитории (портреты кандидатов) 2. Изучите современные тренды employer branding: — EVP (Employee Value Proposition) — Authenticity и прозрачность — Employee advocacy — Candidate experience — Цифровые каналы коммуникации 3. Разработайте EVP (ценностное предложение работодателя): — Что уникального может предложить компания — Корпоративная культура и ценности — Возможности развития и карьеры — Компенсация и бенефиты — Рабочая среда и атмосфера 4. Создайте контент-стратегию: — Карьерный сайт и его оптимизация — Социальные сети (LinkedIn, VK, Telegram) — Видео-контент (день из жизни, интервью с сотрудниками) — Участие в профессиональных мероприятиях и конференциях — Партнерство с вузами 5. Разработайте программу employee advocacy: — Вовлечение сотрудников в продвижение бренда — Реферальная программа — Отзывы на HeadHunter, Glassdoor, Habr Career 6. Создайте стратегию улучшения candidate experience: — Оптимизация процесса отбора — Коммуникация с кандидатами — Обратная связь — Онбординг как часть впечатления 7. Разработайте план реализации на 12 месяцев с бюджетом и метриками: — Узнаваемость бренда работодателя — Качество и количество откликов — Конверсия воронки найма — Рейтинги на платформах отзывов Формат предоставления 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
	— Аудит текущего состояния (SWOT, анализ конкурентов) — Стратегия employer branding (10-12 страниц) — EVP с визуализацией — Контент-план на 3 месяца — Программа employee advocacy — План реализации с бюджетом (Excel) — Система метрик — Презентация стратегии (15-20 слайдов) Критерии оценивания: — качество анализа и insights; — ясность и привлекательность evp; — креативность и реалистичность контент-стратегии; — обоснованность бюджета и метрик; — качество презентации.
	9 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1. Экспериментальная психология.** Исследование вовлеченности персонала. Проведите комплексное исследование организационной вовлеченности. Задача: Разработать программу исследования вовлеченности сотрудников (Employee Engagement Survey) для торговой сети (1000 сотрудников, 30 магазинов) и проведите пилотное исследование на выборке студентов. Этапы выполнения: 1. Изучите теоретические модели вовлеченности: — Модель Utrecht (Schaufeli & Bakker) — Gallup Q12 — Трехфакторная модель (физическая, эмоциональная, когнитивная вовлеченность) 2. Проанализируйте факторы, влияющие на вовлеченность в ритейле: — Лидерство и поддержка руководителя — Возможности развития и карьеры — Признание и вознаграждение — Рабочая среда и условия — Коммуникация и прозрачность — Баланс работы и жизни 3. Разработайте опросник вовлеченности (40-50 вопросов): — Демографический блок — Шкала вовлеченности (10-12 вопросов) — Факторы вовлеченности (25-30 вопросов) — Открытые вопросы (3-5) — Индекс eNPS (готовность рекомендовать компанию) 4. Проведите пилотное исследование на выборке 30-40 человек (студенты, представляющие сотрудников) 5. Проанализируйте данные: — Описательная статистика — Расчет индекса вовлеченности — Корреляционный анализ факторов — Сравнение групп (по полу, возрасту, стажу, магазинам) — Анализ открытых ответов (контент-анализ) 6. Создайте визуализацию результатов (дашборд) 7. Разработайте план действий по результатам исследования: — Приоритетные зоны для улучшения

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
	— Конкретные инициативы — Ответственные и сроки 8. Составьте методические рекомендации по проведению исследования вовлеченности Формат предоставления ответа: — Теоретический обзор вовлеченности (5-6 страниц) — Опросник с обоснованием структуры — База данных с результатами (Excel) — Аналитический отчет с визуализацией (10-15 страниц) — Презентация результатов для руководства (15 слайдов) — План действий — Методические рекомендации по проведению исследования Критерии оценивания: — методологическая корректность разработки опросника; — качество статистического анализа данных; — глубина интерпретации результатов; — практическая ценность плана действий; — качество визуализации и презентации.
2.2.	**Кейс-задача №2. Социальная антропология.** Организационная культура семейного бизнеса. Исследуйте специфику организационной культуры в семейном бизнесе. Задача: Провести диагностику и анализ организационной культуры семейной производственной компании (200 сотрудников, 2 поколения владельцев) и разработайте рекомендации по её развитию в контексте передачи бизнеса следующему поколению. Этапы выполнения: 1. Изучите специфику семейного бизнеса: — Пересечение семейной и бизнес-систем (модель трех кругов) — Проблема преемственности и передачи управления — Конфликты семья-бизнес — Непотизм и меритократия 2. Изучите модели организационной культуры: — Типология культур Quinn (клановая, адхократическая, иерархическая, рыночная) — Модель Schein (артефакты, ценности, базовые предположения) — Модель Hofstede для организаций 3. Разработайте программу диагностики культуры: — Опросник OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) или адаптация — Полуструктурированные интервью с ключевыми фигурами (основатель, наследники, топ-менеджеры, сотрудники) — Наблюдение и анализ артефактов (символы, ритуалы, истории) — Анализ документов (миссия, ценности, регламенты) 4. Смоделируйте результаты диагностики (создайте гипотетические данные): — Текущий профиль культуры — Желаемый профиль культуры — Разрывы и противоречия — Различия в восприятии культуры разными группами (семья, менеджмент, сотрудники) 5. Проведите анализ: — Сильные стороны текущей культуры — Проблемные зоны и риски — Влияние семейной динамики на культуру — Готовность культуры к передаче бизнеса

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
	6. Разработайте стратегию развития культуры: — Сохранение ценного наследия — Необходимые изменения для роста бизнеса — Формализация процессов при сохранении "семейности" — Программа передачи культуры новому поколению Формат предоставления ответа: — Теоретический обзор культуры семейного бизнеса (5-6 страниц) — Программа диагностики с инструментарием — Смоделированные результаты с визуализацией (профили культуры) — Аналитический отчет (10-12 страниц) — Стратегия развития культуры (7-8 страниц) — Презентация для владельцев бизнеса (15 слайдов) Критерии оценивания: — глубина понимания специфики семейного бизнеса; — методологическая корректность диагностики; — качество анализа и insights; — реалистичность и чувствительность рекомендаций; — качество презентации.
2.3.	**Кейс-задача №3. Информационная психология.** People Analytics и HR-данные. Изучите методы работы с HR-данными для принятия управленческих решений. Задача: Разработать систему People Analytics для среднего бизнеса (300 сотрудников) и проведите анализ гипотетических данных для выявления факторов текучести персонала. Этапы выполнения: 1. Изучите концепцию People Analytics: — Типы аналитики (описательная, диагностическая, предиктивная, прескриптивная) — Источники HR-данных — Этические аспекты работы с данными сотрудников — GDPR и защита персональных данных в РФ 2. Определите ключевые HR-метрики компании: — Текучесть кадров (общая, по категориям, voluntary/involuntary) — Time to hire, Cost per hire — Абсентеизм — Производительность — Вовлеченность и удовлетворенность — Эффективность обучения — Diversity metrics 3. Создайте гипотетическую базу данных сотрудников (300 записей в Excel): — Демографические данные (возраст, пол, образование) — Рабочие данные (должность, подразделение, стаж, зарплата) — Оценки эффективности — Данные об обучении — Увольнения (да/нет, причина) 4. Проведите исследование факторов текучести: — Описательная статистика текучести — Сравнительный анализ групп (кто уходит чаще) — Корреляционный анализ — Логистическая регрессия для предсказания риска увольнения — Выявление ключевых факторов 5. Создайте визуальный дашборд HR-метрик (в Excel или описание для Power BI)

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
	6. Разработайте рекомендации по снижению текучести на основе данных 7. Составьте план внедрения People Analytics в организации: — Необходимая инфраструктура (HRIS, инструменты аналитики) — Компетенции HR-команды — Процессы сбора и анализа данных — Коммуникация результатов Формат предоставления ответа: — Обзор People Analytics (4-5 страниц) — База данных (Excel с 300 записями) — Статистический анализ с таблицами и графиками — Аналитический отчет (8-10 страниц) — Дашборд HR-метрик (Excel или макет) — Рекомендации по снижению текучести — План внедрения People Analytics Критерии оценивания: — качество и реалистичность смоделированных данных; — корректность статистического анализа; — глубина интерпретации и выявление insights; — практическая ценность рекомендаций; — качество визуализации.
2.4.	**Кейс-задача №4. Супервизия в деятельности психолога.** Кейс-консультирование организации. Закрепите навыки профессиональной рефлексии и работы со сложными случаями. Задача: Описать сложный случай из гипотетической консультационной практики организационного психолога и проведите супервизионный анализ ситуации. Этапы выполнения: 1. Создайте детальное описание сложного кейса (на выбор): — Этический конфликт: давление со стороны руководства — Сложная групповая динамика: травля в команде — Кризисная ситуация: массовые увольнения и работа с оставшимся персоналом — Личные границы: романтический интерес со стороны клиента — Профессиональные ограничения: запрос, выходящий за рамки компетенции 2. Опишите ситуацию по структуре: — Контекст: организация, ваша роль, задача — Участники и их позиции — Развитие событий — Ваши действия и реакции — Текущее состояние ситуации — Ваши чувства и мысли 3. Сформулируйте запрос на супервизию: — Что вызывает затруднение — Какая поддержка нужна — Конкретные вопросы супервизору 4. Проведите самостоятельный супервизионный анализ: — Контекстуальный уровень: системные факторы, организационная динамика — Процессуальный уровень: что происходит в консультировании, паттерны взаимодействия — Эмоциональный уровень: перенос, контрперенос, собственные реакции — Профессиональный уровень: компетенции, ограничения, этические вопросы 5. Разработайте план действий:

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
	— Варианты дальнейших шагов — Этические ориентиры — Необходимые ресурсы и поддержка — Критерии эффективности 6. Проведите рефлексию обучения: — Что вы поняли о себе как о профессионале — Какие компетенции требуют развития — Как этот опыт изменит вашу практику Формат предоставления ответа: — Описание кейса (3-4 страницы) — Супервизионный анализ (5-7 страниц) — План действий — Рефлексивное эссе (2-3 страницы) — Схема супервизионного процесса Критерии оценивания: — реалистичность и сложность кейса; — глубина супервизионного анализа; — осознание собственных реакций и границ; — обоснованность плана действий; — качество профессиональной рефлексии.
2.5.	**Кейс-задача №5. Финансовая грамотность.** Экономическая эффективность HR-интервенций. Научитесь оценивать ROI организационно-психологических программ. Задача: Рассчитать экономическую эффективность (ROI) программы снижения текучести персонала в колл-центре и обоснуйте инвестиции в программу перед финансовым директором. Этапы выполнения: 1. Изучите методологию расчета ROI в HR (модель Phillips): — ROI = (Выгоды - Затраты) / Затраты × 100% — Уровни оценки Киркпатрика + ROI — Изоляция эффектов программы — Монетизация выгод 2. Опишите проблемную ситуацию: — Колл-центр: 150 операторов — Текучесть: 60% в год (90 человек увольняются) — Средняя зарплата оператора: 50 000 руб. — Время закрытия вакансии: 30 дней 3. Рассчитайте стоимость текучести: — Прямые затраты: рекрутинг, обучение новичков, снижение продуктивности — Косвенные затраты: нагрузка на команду, ошибки новичков, потеря клиентов — Общая стоимость текучести в год 4. Разработайте программу снижения текучести: — Улучшение процесса адаптации — Программа признания и мотивации — Карьерные треки для операторов — Улучшение условий труда и графика — Обучение супервизоров 5. Рассчитайте затраты на программу: — Разработка и запуск — Обучение

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
	— Изменения в процессах — Ongoing поддержка — Итого на 1 год 6. Спрогнозируйте результаты программы: — Снижение текучести с 60% до 35% (сохраняем 37 человек) — Экономия затрат на замену персонала — Повышение продуктивности — Улучшение качества обслуживания → рост удержания клиентов 7. Рассчитайте ROI программы 8. Проведите анализ чувствительности: как изменится ROI при разных сценариях 9. Подготовьте бизнес-кейс с обоснованием инвестиций Формат предоставления ответа: — Описание ситуации и проблемы — Расчет стоимости текучести (детальные таблицы Excel) — Программа снижения текучести — Бюджет программы (Excel) — Расчет ROI и прогноз выгод — Анализ чувствительности — Бизнес-кейс для CFO (5-7 страниц) — Презентация (10-12 слайдов) Критерии оценивания: — корректность финансовых расчетов; — реалистичность программы и прогнозов; — полнота учета затрат и выгод; — убедительность бизнес-кейса; — качество презентации для финансового директора.
10 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1. Цифровая трансформация.** Психология удаленной и гибридной работы. Исследуйте психологические аспекты новых форм организации труда. Задача: Разработать комплексную программу психологической поддержки сотрудников при переходе компании на постоянную гибридную модель работы (3 дня офис + 2 дня удаленно). Этапы выполнения: 1. Изучите исследования психологии удаленной работы: — Влияние на продуктивность и благополучие — Социальная изоляция и коммуникационные барьеры — Work-life balance vs work-life blur — Организационная идентичность и культура — Управление распределенными командами 2. Проведите диагностику готовности и потребностей: — Разработайте опросник (25-30 вопросов) — Пилотное исследование на 20-30 респондентах — Анализ: кто готов, кто испытывает сложности, какие потребности 3. Разработайте программу "Эффективная гибридная работа": — Модуль 1: Самоорганизация и тайм-менеджмент — Модуль 2: Цифровые коммуникации и виртуальное сотрудничество — Модуль 3: Управление границами работа-жизнь — Модуль 4: Поддержание связи с командой и культурой — Модуль 5: Эргономика домашнего офиса и физическое здоровье 4. Разработайте рекомендации для менеджеров:

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
	— Управление гибридными командами — Поддержание вовлеченности и доверия — Оценка эффективности без микроменеджмента — Инклюзивность (избегание неравенства офис-удаленка) 5. Создайте корпоративные политики гибридной работы: — Правила выбора дней для офиса/удаленки — Синхронизация команд (core hours) — Технологическое обеспечение — Компенсация расходов на домашний офис 6. Разработайте дизайн офисного пространства для гибридной работы: — Зоны для коллаборации vs индивидуальной работы — Booking системы — Технологии для гибридных встреч 7. Составьте план мониторинга эффективности гибридной модели (метрики) Формат предоставления ответа: — Обзор исследований удаленной работы (5-6 страниц) — Результаты диагностики потребностей — Программа "Эффективная гибридная работа" (10-12 страниц) — Руководство для менеджеров (5-7 страниц) — Корпоративная политика гибридной работы — Концепция дизайна офиса (с визуализацией) — Система метрик — Презентация для руководства (15 слайдов) Критерии оценивания: — актуальность и научная обоснованность; — комплексность программы поддержки; — практическая применимость рекомендаций; — инновационность подходов; — качество оформления и презентации.
2.2.	**Кейс-задача №2. Управление проектами.** Agile-трансформация HR-функции. Примените гибкие методологии в управлении HR-проектами. Задача: Разработать проект Agile-трансформации HR-департамента (20 человек) IT-компании для повышения скорости и гибкости HR-сервисов. Этапы выполнения: 1. Изучите Agile-подход в HR: — Принципы Agile Manifesto применительно к HR — Agile HR vs Traditional HR — Scrum, Kanban в HR-процессах — Opex (операционная модель) vs Project-based HR 2. Проведите анализ текущего состояния HR-функции: — Структура и процессы — Боли и проблемы (медленность, бюрократия, реактивность) — Метрики эффективности 3. Разработайте целевую модель Agile HR: — Кросс-функциональные команды вместо функциональных силосов — Product owner, Scrum master роли в HR — Sprint-планирование HR-инициатив — Daily stand-ups, ретроспективы — Kanban-доска HR-задач

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
	— OKR вместо KPI 4. Составьте дорожную карту трансформации на 9 месяцев: — Фаза 1: Обучение команды Agile (2 месяца) — Фаза 2: Пилот на 1-2 процессах (3 месяца) — Фаза 3: Масштабирование и закрепление (4 месяца) 5. Разработайте программу обучения HR-команды: — Agile mindset и принципы — Scrum/Kanban практики — Фасилитация agile-церемоний — Измерение agile-зрелости 6. Опишите изменения в ключевых HR-процессах: — Рекрутинг: спринты найма, kanban кандидатов — Обучение: итеративная разработка программ с быстрой обратной связью — Оценка эффективности: continuous feedback vs ежегодная аттестация 7. Разработайте план управления изменениями: — Работа с сопротивлением "это не работает в HR" — Поддержка менеджмента — Quick wins для доказательства эффективности 8. Определите метрики успеха трансформации Формат предоставления ответа: — Обзор Agile HR (4-5 страниц) — Анализ текущего состояния — Целевая модель Agile HR с визуализацией — Дорожная карта трансформации — Программа обучения HR-команды — Описание трансформированных процессов (6-8 страниц) — План управления изменениями — Система метрик — Презентация проекта (15 слайдов) Критерии оценивания: — понимание agile-методологии и её применимости к hr; — реалистичность целевой модели; — качество дорожной карты и управления изменениями; — практическая применимость; — презентационные навыки.
2.3.	**Кейс-задача №3. Социальная психология.** Diversity, Equity & Inclusion (DEI). Разработайте стратегию создания инклюзивной организационной среды. Задача: Создать комплексную DEI-стратегию для российской технологической компании (500 сотрудников), стремящейся построить разнообразную и инклюзивную культуру. Этапы выполнения: 1. Изучите концепции разнообразия и инклюзии: — Diversity (разнообразие): демографическое, когнитивное, experiential — Equity (справедливость) vs Equality (равенство) — Inclusion (инклюзия): психологическая безопасность, belonging — Бизнес-кейс для DEI (исследования McKinsey, Deloitte) 2. Проанализируйте барьеры для разнообразия и инклюзии: — Unconscious bias (бессознательные предубеждения) — Стереотипы и микроагрессии — Системные барьеры в процессах

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
	— Гомогенные сети найма и продвижения 3. Проведите DEI-аудит организации: — Демографический анализ (разработайте гипотетические данные) — Анализ HR-процессов на предмет bias (рекрутинг, оценка, продвижение, компенсации) — Опрос инклюзивности климата (разработайте опросник, проведите на 20-30 респондентах) 4. Разработайте DEI-стратегию на 3 года: — Видение и цели (SMART) — Приоритетные измерения разнообразия (gender, age, abilities, cognitive diversity) — Инициативы по трем направлениям: ▪ Diversity: улучшение представленности недостаточно представленных групп ▪ Equity: справедливость в процессах и возможностях ▪ Inclusion: создание культуры принадлежности 5. Разработайте конкретные программы: — Inclusive hiring: слепой рекрутинг, диверсификация источников кандидатов, обучение интервьюеров — Развитие и продвижение: менторство, спонсорство, прозрачные критерии — Обучение: unconscious bias training, inclusive leadership — Employee Resource Groups (ERG) — Inclusive policies: гибкий график, parental leave, accessibility 6. Разработайте систему коммуникации и employee advocacy 7. Создайте систему метрик и мониторинга прогресса DEI Формат предоставления ответа: — Теоретический обзор DEI (5-6 страниц) — Результаты DEI-аудита с данными — DEI-стратегия (12-15 страниц) — Описание ключевых программ с планами реализации — Коммуникационная стратегия — Система метрик и дашборд DEI — Презентация стратегии (15-20 слайдов) Критерии оценивания: — глубина понимания концепций dei; — качество аудита и анализа; — комплексность и обоснованность стратегии; — практическая применимость программ; — чувствительность к российскому контексту.
2.4.	**Кейс-задача №4. Общая психология.** Искусственный интеллект и будущее HR. Исследуйте влияние искусственного интеллекта на управление персоналом и роль психолога в цифровых HR-практиках. Задача: Проанализировать применение технологий искусственного интеллекта (AI) в HR-процессах и разработайте рекомендации по их этичному использованию с учетом психологии восприятия и поведения человека в цифровой среде. Этапы выполнения: 1. Изучите области применения AI в HR: — Автоматизация рекрутинга (скрининг кандидатов, чат-боты); — Предиктивная аналитика (текучесть, эффективность); — Персонализированное обучение (adaptive learning); — Анализ employee experience; — Эмоциональная аналитика и распознавание настроения.

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
	2. Определите психологические риски и возможности: — Проблема доверия к алгоритмам; — Влияние цифрового надзора; — Риски дискриминации и bias; — Гиперконтроль и стресс; — Потеря человеческого контакта. 3. Исследуйте отношение сотрудников к AI: — Разработайте опрос (25 вопросов) об отношении к HR-технологиям; — Проведите пилот на выборке 20 человек; — Проанализируйте различия в восприятии AI по полу, возрасту, должности. 4. Разработайте «кодекс этичного AI в HR»: — Принципы прозрачности, справедливости, объяснимости, добровольного согласия; — Механизмы обратной связи; — Роль HR и психолога как медиатора между технологиями и людьми. 5. Составьте рекомендации для HR-службы: — Критерии выбора и оценки AI-систем; — Порядок коммуникации внедрения; — Меры психологической адаптации сотрудников. 6. Разработайте дорожную карту внедрения AI с учетом этических принципов. Формат предоставления ответа: — Аналитический доклад (10–12 страниц); — Опросник и результаты пилота; — Кодекс этичного AI в HR (3–4 страницы); — Рекомендации по внедрению; — Инфографика «Человек и AI в HR»; — Презентация для руководства (15 слайдов). Критерии оценивания: — научная и правовая обоснованность подхода; — практическая применимость рекомендаций; — глубина анализа психологических аспектов; — этическая корректность предложений; — качество визуализации и презентации.
2.5.	**Кейс-задача №5. Индивидуальные траектории профессионального развития.** Психолог будущего: компетенции и карьера в эпоху AI. Изучите будущие профессиональные вызовы и разработать стратегию личного профессионального развития. Задача: Создать стратегию карьеры и саморазвития как организационного психолога в условиях цифровизации, искусственного интеллекта и трансформации рынка труда. Этапы выполнения: 1. Изучите прогнозы развития профессии психолога (ВОЗ, OECD, LinkedIn Future Jobs); 2. Определите компетенции, которые будут ключевыми к 2035 году: — Human-AI collaboration; — Data literacy; — Digital empathy; — Этическое консультирование; — Креативное мышление и критический анализ данных. 3. Проведите самооценку текущих компетенций и определите дефициты; 4. Разработайте индивидуальную стратегию развития: — Профессиональные цели на 3, 5 и 10 лет;

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
	— Образовательные и карьерные шаги; — План освоения цифровых инструментов и аналитики; 5. Создайте визуальную карту-карьеру (Career Map) с этапами роста; 6. Разработайте портфолио «Психолог будущего»: — Ценности и принципы работы; — Основные направления деятельности; — Цифровые компетенции; — Потенциальные ниши для консультирования и исследований. 7. Составьте 3 сценария профессионального будущего: — Оптимистичный (инновационный HR-консультант); — Реалистичный (эксперт по коммуникациям и изменениям); — Консервативный (HR-аналитик с классическим подходом). Формат предоставления ответа: — Индивидуальная стратегия развития (7–9 страниц); — Самоанализ компетенций (таблица); — Карта карьеры (визуальная схема); — Портфолио (PDF/презентация); — Эссе «Мое место в эпоху AI» (2–3 страницы). Критерии оценивания: — глубина анализа рынка и прогнозов; — осознанность и реалистичность стратегии; — ясность карьерной карты и структуры; — креативность портфолио; — соответствие профессиональным стандартам психолога.
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