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 ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ
(вид практики)

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА В ПРОФИЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
(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

Вариант 1 – практика <u>в производственных и коммерческих организациях:</u>
заводы, фабрики, иные производственные предприятия; торговые точки, точки питания, производственно-коммерческие фирмы любой формы собственности, а также волонтерские организации

Содержание индивидуального задания на практику:

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Виды работ</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам производственной практики (производственная практика в профильных организациях)
_____
(вид практики, тип практики)</td></tr>
<tr><td>2.1.</td><td>Кейс-задача № 1. Психологический аудит организации
Проведите психологический анализ деятельности учреждения.
1. Анализ организационной структуры.
1. Выясните полное название, ведомственную подчинённость, год создания, юридический и фактический адрес, источники финансирования организации.
2. Опишите цели, задачи и виды услуг или производимых товаров.
3. Определите категории потребителей, их примерное число и мотивацию взаимодействия с организацией.
4. Составьте схему организационной структуры: отделения, службы, подчинение.

2. Заполните таблицу.
Методы – включенное наблюдение, беседа, анализ документов.

<table>
<tr><th>№</th><th>Направление психологического аудита</th><th>Оценка</th></tr>
<tr><td colspan="3">Общая информация об организации</td></tr>
<tr><td>1 1.</td><td>Миссия организации</td><td>Миссия - смысл существования фирмы на рынке</td></tr>
<tr><td>2 2.</td><td>Логотип, слоган, история их создания</td><td>Не просто скопируйте логотип и слоган, но и опишите, как они придумывались</td></tr>
<tr><td>3 3.</td><td>Основы ассортиментной политики</td><td>Опишите основной ассортимент товаров/услуг. Почему он именно такой? Какова ассортиментная стратегия фирмы: расширение или углубление ассортимента?</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Фирменный стиль</td><td>Опишите отличающееся от других оформление интерьера, вывески, дисплеев, витрин, этикеток, ценников; элементы стиля в одежде персонала, чеках, дисконтных картах.</td></tr>
<tr><td>5 4.</td><td>Основные потребители</td><td>Пол, возраст, доход, потребности, мотивы, интересы людей, которые приходят в данный магазин/производственную организацию за покупками. Целевой сегмент – те, на кого изначально была рассчитана, направлена деятельность фирмы. Потенциальный сегмент – те, на кого рассчитана деятельность</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

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		
			фирмы при ее расширении или повышении ассортимента.
	6	Стратегия развития на рынке фирмы, товара, услуги.	В каком направлении развивается фирма и с какой скоростью?
	7	Программа лояльности потребителей	Опишите, каковы программы, схемы создания повторных покупок в данном магазине, удержания покупателей.
	8 5.	Рекламная политика	Проводятся ли реклама, PR-акции, спонсорские акции фирмы? Где, какие, с какой периодичностью? Какова их эффективность: сколько новых клиентов приходит после рекламной акции?
	Кадровая политика фирмы		
	9 6.	Основы кадровой политики	Опишите основной состав персонала по полу, возрасту, образованию, времени работы в фирме по каждому отделу
	107.	Текучесть кадров	Какова текучесть кадров? Каковы мероприятия для создания лояльности персонала и снижения текучести кадров?
	11	Качество выполнения основных функций управления персоналом	Основные функции: привлечение персонала – оценка персонала – мотивация и вознаграждение персонала – обучение и развитие персонала продвижение персонала – высвобождение персонала
	12	Система рекрутинга на предприятии	Опишите алгоритм от понимания потребности в новом сотруднике, до заключения Трудового договора или контракта, через систему поиска нового сотрудника, систему собеседований.
	138.	Система ассессмента на предприятии	Опишите алгоритм оценки персонала, ее периодичность и методы
	14	Обеспечение **адаптации** новых работников	Опишите мероприятия по введению в должность, методы и формы адаптации, функций работников, ответственных за адаптацию.
	15	Система обучения и повышения квалификации персонала	Опишите периодичность, логику, предмет обучения, методы и методики обучения. Опишите организационно-методические документы (постановления, положения, приказы и т.п.), регламентирующие обучение и повышение квалификации, план обучения, бюджет обучения.
	16	Система управления карьерой на предприятии	Опишите систему карьерного роста и формирования кадрового резерва.
	17	Система мотивации и стимулирования на предприятии	Какова логика материального стимулирования? Логика нематериального стимулирования труда?
	18	Система высвобождения	Опишите периодичность, причины, методику,

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

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Виды работ</th></tr>
<tr><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>персонала</td><td>ритуал</td></tr>
<tr><td colspan="3">Психологическая атмосфера в организации</td></tr>
<tr><td>19</td><td>Оценка психоэмоционального состояния сотрудников</td><td>Здесь и далее опишите то, что Вы выявили в беседе с сотрудниками и при включенном наблюдении.
Например, психоэмоциональное состояние сотрудников в целом стабильное, но у некоторых наблюдаются признаки эмоционального выгорания.</td></tr>
<tr><td>20</td><td>Оценка социально-психологического климата в коллективе сотрудников</td><td></td></tr>
<tr><td>21</td><td>Оценка психоэмоционального состояния подопечных</td><td></td></tr>
<tr><td>22</td><td>Оценка социально-психологического климата в коллективе подопечных (на примере одного подразделения)</td><td></td></tr>
<tr><td>23</td><td>Оценка удовлетворенности подопечных качеством социального сопровождения</td><td></td></tr>
<tr><td>24</td><td>Оценка психологической безопасности среды учреждения</td><td></td></tr>
<tr><td>25</td><td>Оценка взаимодействия с родителями /родственниками</td><td></td></tr>
<tr><td>26</td><td>Анализ системы психологического сопровождения</td><td></td></tr>
<tr><td>27</td><td>Анализ работы психологической службы</td><td></td></tr>
</table>

Форма отчётности: аналитическая справка (таблица)

Критерии оценки:
— детальность анализа и синтеза информации, полученной в ходе практики;
— детальность заполнения всех пунктов таблицы;
— ясный стиль изложения, использование профессиональной терминологии, грамотность и аккуратность оформления.
</td></tr>
<tr><td>2.2.</td><td>Кейс-задача № 2. Психологический анализ индивидуальной работы психолога с сотрудником
Задание. С согласия психолога присутствуйте в роли наблюдателя на собеседовании при приеме на работу, психодиагностическом мероприятии или сеансе индивидуального консультирования. Опишите результаты анализа.

Подготовительный этап:
1. Получите разрешения. Согласуйте свое присутствие с психологом и сотрудником.</td></tr>
</table>

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. Изучите исходные данные (в обезличенном виде): цель взаимодействия с психологом, запрос. 3. Подготовьте бланк для наблюдения и договоритесь, где Вы будете сидеть, чтобы не мешать контакту. 4. Повторите этические принципы: конфиденциальность, добровольность, уважение границ клиента. В работе используйте только шифры, например: «Клиент А., 38 лет». **Этап присутствия:** Заполните протокол наблюдения за сотрудником и клиентом **ПРОТОКОЛ НАБЛЮДЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПСИХОЛОГА И КЛИЕНТА** Дата: «_» _____ 20 г. Время начала: _____ Время окончания: _____ Имя клиента/кандидата на должность/сотрудника: _____ Имя интервьюера (ведущего): _____ Должность интервьюера: _____ ЧАСТЬ I. НАБЛЮДЕНИЕ ЗА КЛИЕНТОМ/СОТРУДНИКОМ/КАНДИДАТОМ НА ДОЛЖНОСТЬ 1. ВНЕШНИЙ ВИД И ПЕРВИЧНОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ Описание: _____ 2. НЕВЕРБАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ Подчеркните нужное: Зрительный контакт (Устойчивый / Избегает / Бегающий / Смотрит в одну точку) Поза и жесты (Открытая / Закрытая / Зажатая / Активная жестикуляция / Замирает) Мимика (Живая / Напряженная / Маскообразная / Соответствует речи) Темп и громкость речи (Быстрый / Медленный / Тихий / Громкий / Сбивчивый) Вегетативные реакции (Покраснение / Бледность / Потливость / Дрожь / Тики) 3. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ РЕАКЦИИ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ Вопросы, вызвавшие напряжение: _____ Способы совладания со стрессом: (Улыбка / Шутка / Уход в детали / Агрессия / Замыкание) 4. КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ Умение слушать: (Перебивает / Слышит вопрос / Уточняет) Структура ответа: (Логичный / Сбивчивый / «Вода» / Четкий) Словарный запас: (Богатый / Примитивный / Профессиональный жаргон) Эмпатия: (Считывает эмоции / Игнорирует / Демонстрирует понимание) 5. МОТИВАЦИЯ И ЦЕННОСТИ Основные мотивы: (Деньги / Карьера / Обучение / Стабильность / Интерес к продукту) Соответствие корпоративной культуре: (Совпадает / Частично / Противоречит) 6. ОСОБЕННОСТИ МЫШЛЕНИЯ Скорость реакции: (Быстрая / Требуется время / Заторможенная) Гибкость мышления: (Легко переключается / Застревает / Шаблонно)

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
	Критичность: (Адекватная / Самоуверенность / Самобичевание) 7. КРАСНЫЕ ФЛАГИ Чрезмерная критика или обесценивание (запишите, кого_____) Уход от прямых ответов Несоответствие вербального и невербального поведения Другое: _____ 8. ЗЕЛЕНЫЕ ФЛАГИ Аргументированность ответов Признание ошибок и извлечение уроков Проактивная позиция Искренность и открытость Другое: _____ ЧАСТЬ II. НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ПСИХОЛОГОМ 9. ПОДГОТОВКА И СТРУКТУРА ВСТРЕЧИ Начало беседы: (Приветствие / Small talk / Сразу к делу / Неуверенное начало) Структура интервью: (Четкий план / Импровизация / Хаотично / Жестко по скрипту) Соблюдение тайминга: (Уложился / Превысил / Скомкал) 10. КОММУНИКАТИВНЫЙ СТИЛЬ ПСИХОЛОГА Тон общения (Дружелюбный / Нейтральный / Формальный / Покровительственный / Агрессивный) Активное слушание (Слышит / Перебивает / Отвлекается / Задает уточняющие вопросы) Невербальные сигналы (Открытая поза / Скрещенные руки / Кивает / Смотрит в телефон) Управление беседой (Уверенно ведет / Теряется / Позволяет кандидату уводить в сторону) Реакция на сложные ответы (Сохраняет нейтралитет / Спорит / Обесценивает / Поддерживает) 11. КАЧЕСТВО ЗАДАВАЕМЫХ ВОПРОСОВ Типы вопросов: (Открытые / Закрытые / Наводящие / Провокационные / Поведенческие) Глубина проработки ответов: (Копает вглубь / Принимает поверхностные ответы) Соответствие вопросов вакансии: (Релевантны / Абстрактны / Личные / Некорректные) Примеры удачных вопросов: _____ Примеры неудачных вопросов: _____ 12. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПСИХОЛОГА Реакция на стресс/неловкость: (Сохраняет спокойствие / Раздражается / Теряется) Проявление предвзятости: (Симпатия / Антипатия / Предвзятость по полу/возрасту/опыту) Уровень вовлеченности (ОТ 1 ДО 5) 13. КРАСНЫЕ ФЛАГИ ПСИХОЛОГА Задает некорректные/дискриминационные вопросы Перебивает кандидата, не дает договорить Демонстрирует предвзятость или личную неприязнь Не знает деталей вакансии / требований Обесценивает опыт кандидата

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
	Отвлекается на телефон/почту во время беседы Не дает кандидату задать вопросы Другое: _____ 14. ЗЕЛЕНЫЕ ФЛАГИ ИНТЕРВЬЮЕРА Создает комфортную атмосферу Задает структурированные, глубокие вопросы Внимательно слушает и уточняет Объективен в оценках Представляет компанию привлекательно и честно Другое: _____ ЧАСТЬ III. НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ (ДИАДА/ГРУППА) 15. ДИНАМИКА КОНТАКТА Установление контакта: (Быстро / Медленно / Не удалось) Кто доминирует в беседе: (Интервьюер / Кандидат / Паритет) Атмосфера встречи: (Комфортная / Напряженная / Формальная / Холодная) Изменение атмосферы по ходу беседы: _____ 16. СИНХРОНИЗАЦИЯ И ВЗАИМНОЕ ВЛИЯНИЕ Подстройка кандидата под интервьюера: (Есть / Нет / Частичная) Подстройка интервьюера под кандидата: (Есть / Нет / Частичная) «Танец» власти: (Кто задает правила игры) _____ Точки напряжения в диалоге: _____ Точки согласия и взаимного интереса: _____ ЧАСТЬ IV. ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА Сделайте финальный вывод_____ ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ для студента-практиканта Двойной фокус. Ведите наблюдение параллельно: фиксируйте поведение двух людей в одни и те же моменты (например, реакция обоих на сложный вопрос). Объективность. Избегайте оценочных суждений. Фиксируйте факты: «повысил голос», «отвел взгляд», «перебил», «кивнул». Динамика. Отмечайте, как менялось состояние и поведение обоих участников от начала к концу встречи. Без вмешательства. Наблюдатель не задает вопросы и не комментирует, если это не предусмотрено сценарием. Этика. Данные протокола являются конфиденциальными и используются только в целях тренировки навыка метода наблюдения. **Этап рефлексии:** Что приятно удивило? Что можно было бы улучшить? ***Форма отчетности:*** Протокол наблюдения, рефлексивный анализ ***Критерии оценивания:*** — умение разделять факты и интерпретации;

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
	— глубина анализа целей, методов и взаимодействия; — ясный стиль изложения, использование профессиональной терминологии, грамотность и аккуратность оформления
2.3.	**Кейс-задача № 3 Алгоритм подбора персонала.** ***Задание:*** составьте алгоритм подбора персонала на открытую вакансию этой организации. ***Форма отчетности:*** алгоритм подбора. ***Критерии оценки:*** — сочетание краткости и детальности алгоритма; — ясный стиль изложения, использование профессиональной терминологии, грамотность и аккуратность оформления
2.4.	**Кейс-задача № 4 Анализ индивидуального случая из работы психолога** ***Задание:*** опишите сложный с психологической точки зрения случай в организации, где проходите практику (конфликт, недопонимание, неудовлетворенность условиями труда). Предложите варианты его решения. ***Форма отчетности:*** анализ случая из практики и методы его решения. ***Критерии оценки:*** — точность описания без оценочных суждений; — глубина анализа; — опора на этические нормы; — практическая ценность выводов.
2.5.	**Кейс-задача № 5. Рекомендации по улучшению организационной культуры** ***Задание.*** Опишите организационную культуру организации по плану. Предложите рекомендации по улучшению. Методы – наблюдение, беседы, тестирование (опросник К. Камерона и Р. Куинна (OCAI). **Часть 1. Оценка организационной культуры** 1. Выбор модели и методов – например: Модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна (OCAI); Три уровня Э. Шейна (артефакты, ценности, базовые убеждения); Методика Г. Хофстеде (дистанция власти, индивидуализм и др.). 2. Сбор данных – наблюдение, беседы, опрос, анализ документов. Обязательно проведите опросник OCAI К. Камерона и Р. Куинна на трех сотрудниках. Приложите их бланки ответов и обработку: сначала индивидуальную, затем подсчитайте средине баллы 3. Анализ результатов – выявление текущего типа культуры и желаемого, определение разрывов. 4. Формулировка выводов – ключевые проблемы и зоны роста. **Часть 2. Методы улучшения организационной культуры** Опишите методы по каждому из представленных направлений 1. - работа с ценностями; 2. - коммуникация; 3. - обучение и развитие; 4. - изменение стиля управления;

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

№ п/п	Виды работ
5. 6.	- мотивация и признание – система поощрений, нематериальная мотивация. - адаптация новичков; ***Форма отчетности:*** описание оргкультуры, перечень рекомендаций. ***Критерии оценки:*** — знание моделей и методов оценки культуры; — реалистичность и конкретность рекомендаций; — ясный стиль изложения, использование профессиональной терминологии, грамотность и аккуратность оформления.
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