

**ОТЧЕТ
О ПРОХОЖДЕНИИ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
(НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ)**

Фамилия, имя, отчество обучающегося

Место прохождения практики:

Полное наименование организации

Руководитель производственной практики:

от Университета:

info@otvety-synergy.ru

Фамилия, имя, отчество

Ученая степень, ученое звание, должность

Москва 2019г.

Содержание

Введение.....	3
1. Обоснование актуальности и проблематики выбранной темы.....	4
2. Определение цели, задач, предмет и объект исследования.....	7
3. Подбор научной литературы по выбранной тематике исследования.....	9
4. Подбор методики для проведения исследования.....	12
Заключение.....	13
Список литературы.....	14

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

Введение

Научно-исследовательская работа является обязательным элементом основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры) и входит в вариативную часть учебных планов.

Целью научно-исследовательской работы (НИР) является развитие навыков самостоятельной научно-исследовательской деятельности и формирование профессионального мировоззрения обучающихся.

Задачами научно-исследовательской работы являются:

- формирование у обучающихся способности квалифицированно проводить научные исследования в области психологии;
- овладение студентами методологией и методикой научно-исследовательской работы;
- приобретение обучающимися навыков сбора, анализа и обобщения эмпирического материала, необходимого для написания выпускной квалификационной работы.

Тема научного исследования: «Социально-психологические основы подбора и подготовки персонала».

1. Обоснование актуальности и проблематики выбранной темы

Тема научного исследования: «Социально-психологические основы подбора и подготовки персонала».

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом.

При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие: формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев их оценки, научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале, выдвижение молодых и перспективных работников, повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности, системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики.

Цель профессионального отбора - выбрать из числа претендентов такого работника, который сможет успешно выполнить порученную ему задачу и тем самым внести свой вклад в достижение общей цели организации. Строгие требования к подбору кадров позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к персоналу. Подбор наилучших кадров - сложный и многоэтапный процесс, включающий научно-обоснованные принципы и методы работы.

Эти общие тенденции должны учитываться в отечественной практике управления производством при становлении рыночной экономики.

Вряд ли кто-нибудь станет оспаривать утверждение о том, что доходы любой организации в первую очередь зависят от того, насколько профессионально в ней работают специалисты.

Результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных

коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства. В будущем, с развитием научно-технического прогресса, содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность.

В преддверии XXI века от менеджеров требуется более высокий уровень профессионализма, чем ранее. Управление стало профессией, и чтобы добиться успеха, недостаточно только базового образования и собственного опыта. Поэтому руководителю необходимо постоянно совершенствовать свое управленческое искусство, внедрять новые методы работы.

Развитие рыночных отношений вызвало огромную потребность в квалифицированных деловых людях, предпринимателях, и особенно в специалистах управления - менеджерах, без которых рыночный механизм не запустить. Предприятиям и организациям нашей страны предстоит перейти на реальное самофинансирование. Нужны руководители, способные возглавить этот переход, в полной мере использовать возможности плюрализма собственности в различных ее сочетаниях, познавать законы рынка и творчески их использовать, идти на риск.

Актуальность данного исследования состоит в необходимости выявления наиболее способных к управленческой деятельности личностей, разработки конкретных рекомендаций по способам и методам получения наиболее полной информации о претенденте на управленческую должность. Сложившиеся противоречия между тем, что психология как наука создала в области диагностических средств и тестовых методик для диагностики личности и коллектива, и тем, как практически использовать адекватный современным условиям и требованиям диагностический инструментарий для

определения соответствия менеджеров специфике управленческой деятельности, представляют собой эмпирическую проблему, требующую оперативного внедрения в систему управленческой деятельности, которая позволила бы психологам-практикам разрешить назревшие психодиагностические проблемы в изменившихся социально-экономических условиях.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

2. Определение цели, задач, предмет и объект исследования

В соответствии с темой исследования, была поставлена цель научного исследования.

Целью научно-исследовательской работы является выявление социально-психологических основ подбора и подготовки персонала.

Задачи научно-исследовательской работы:

- анализ и обобщить сложившиеся в современной психологии представления о сформированных требованиях к управленцу;
- определение уровня теоретико-методологической разработанности проблемы формирования управленческой системы и требований к управленцу нового типа в психологической науке и практике;
- анализ степени разработанности современных психодиагностических методов исследования, а также выявить их структуру и специфику использования в практике управленческой деятельности;
- проведение сравнительно-эмпирического исследования по выявлению профиля характерологических особенностей личности менеджеров разных организаций;
- исследование влияния индивидуально-психологических особенностей личности на успешность и перспективность профессиональной деятельности и стили принятия управленческих решений;
- выявление социально-психологических основ подбора и подготовки персонала.

Объект исследования: подбор и подготовка персонала.

Предмет исследования: профессионально необходимые психологические составляющие управленческих качеств персонала, их структура и динамика развития.

Полученные в результате многолетних исследований данные о специфических чертах и качествах, необходимых для успешной управленческой деятельности, могут быть использованы для построения

эффективной модели менеджера в различного рода управленческих ситуациях и профессиональных средах. Например, в польской научно-практической деятельности еще относительно мало исследований, связанных с анализом проблем формирования менеджерских кадров. Отсутствуют сравнительные научно-эмпирические данные по исследованиям управленцев разных стран, что могло бы значительно обогатить практику управленческой деятельности для совершенствования модели эффективной деятельности менеджера в специфических ситуациях постсоциалистических стран. Внедрение, многолетнее использование и совершенствование психодиагностических и психокоррекционных методов работы с управленцами разных уровней и стран, выявило новое специфическое направление деятельности в психологии, расширило возможности по активному влиянию управленцев на сферу своей практической деятельности. Предлагаемые (внедренные) нами принципы работы с управленцами нового типа применяются для решения практических управленческих задач в исследованных организациях.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

3. Подбор научной литературы по выбранной тематике исследования

В ходе прохождения практики, мною были проанализированы отечественные и зарубежные научные публикации (статьи в научных изданиях, тезисы и тексты докладов конференций, монографии, учебную литературу, справочники и др.), нормативно-правовые документы по теме исследования.

В России кадровой проблематикой занимаются Ю.Д. Крассовский, Н.И. Лапин, В.С. Дудченко, В.И. Герчиков, В.В. Щербина, А.И. Пригожин, Е.С. Жариков, Р.Л. Кричевский, Ю.В. Синягин, В.К. Тарасов, А.У. Хараш, В.М. Шепель и многие др.

В ходе прохождения практики, мною была проанализирована отечественная и зарубежная литература:

1. Бабушкин Н.И. Основы менеджмента. М.: Экономика.- 2005.-427 с.
2. Бизнес-менеджер/Сост. Дараханский И.С., Черновиков И.П., Прехул Т.В. М., 1992.- 440 с.
3. Блехман Л.С., Галенко Е.П., Минкин А.И. Введение в менеджмент. СПб., 2012.-117с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 2003. - 495 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.:Гардарика, 2009.- 528 с.
6. Глухов В.В. Менеджмент. - СПб.: Специальная литература, 2009. -145 с.
7. Гординенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия «Высшее образование». - Ростов н/Д: Феникс, 2004. - 352 с.
8. Грибанова Н.Н. Планирование и прогнозирование деятельности предприятия. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 283с.
9. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов; под ред. А.Я. Кибанова - м.: «Издательство ПРИОР», 2004. - 512с.

10. Занковская Т. Технологии управления персоналом в России: опыт профессионалов. — Москва : Книжный мир. HRO Кадровый клуб, 2001. — 354 с.
11. Королевский М. И. Поиск и отбор персонала. — Москва : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2007. — 254 с.
12. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. М.: Дело.-2012.- 350 с.
13. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю. Лениздат, 2010. - 290 с.
14. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М.: Банки и биржи.- 2010.- 147с.
15. Литвинцева Н.А. «Психологические аспекты подбора и проверки персонала». Библиотека журнала «Управление персоналом» - М., 2008.- 400 с.
16. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: ЛТД.- 2011.- 246 с.
17. Мескон М.Х., Мюр Альберт, Ф.Хедоури. Основы менеджмента. М.: Дело 1993.- 654с.
18. Психология в управлении: сборник /Сост. А.М. Зимичев.- Лениздат, 1983.- 116 с.
19. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала.- Ростов -на-Дону,- 2008.- 380 с.
20. Стародобинский Э.Е. Как управлять персоналом.- М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень» .-2009.- 284 с.
21. Стиль работы и образ жизни руководителя. Анализ, проблемы, рекомендации. М., 1985, С.235-246
22. Управление организацией/Под ред. А.Г.Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. М.: ИНФРМА-М.- 2009.- 669 с.
23. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие/Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 365 с.
24. Управление персоналом в условиях социально-рыночных

- отношений./Под ред. Р.Марра, Г.Шмидта. М.- 2008.- 468 с.
25. Уткин Э.А. Профессия - менеджер. М.:Зерцало, 2010.- 340 с.
26. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / под ред. Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. — Москва: Изд-во Института Психотерапии, 2005. — 496 с.
27. Формирование стратегии// Проблемы теории и практики управления.- 2012.- №1.- С.117
28. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии. Учебник для сред. спец. учеб. Заведений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:Высш. шк., 2005. - 304с.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

4. Подбор методики для проведения исследования

В своих исследованиях мы опираемся, с одной стороны, на историко-системную логику развития обозначенной нами проблемы механизмов функционирования и естественного развития индивида и среды, с учетом условий, требований и ситуаций, в которых проявляются индивидуально-психологические особенности личности управленца. С другой стороны, мы учитываем специфику традиционной естественнонаучной методологии, а также концепцию общественно-исторической природы психики (А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович и др.), возможности которой в психологии еще недостаточно использованы.

Написание научно-исследовательской работы проходило в несколько этапов: аналитический обзор, включающий анализ и оценку современного состояния проблемы, цели, задач, методов исследования и расчетно-аналитический раздел, который включает в себя обобщение, формулировку выводов и заверения.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

Заключение

В ходе исследования, анализа и подготовки данной научной работы, мною было проведен анализ по теме исследования.

В ходе прохождения практики, была проанализирована литература, которая понадобится мне при написании магистерской диссертации.

Также, была обоснована актуальность выбранной темы магистерской диссертации, была поставлена цель и задачи для решения данной цели.

Во время прохождения научно-исследовательской практики, мною были выполнены все задачи, которые были поставлены.

Данная научно-исследовательская работа в семестре является хорошим практическим опытом для дальнейшей самостоятельной деятельности. За время пройденной практики я познакомилась с новыми интересными фактами. Закрепила свои теоретические знания, лучше ознакомилась со своей профессией, а также данный опыт послужит хорошей ступенькой в моей дальнейшей карьерной лестнице.

otvety-synergy.ru
info@otvety-synergy.ru

Список литературы

1. Бляхман Л.С., Галенко В.П., Минкин А.В. Введение в менеджмент. СПб., 2012.-117с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 2003. - 495 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.:Гардарика, 2009.- 528 с.
4. Глухов В.В. Менеджмент. - СПб.: Специальная литература, 2009. -145 с.
5. Гординенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия «Высшее образование». - Ростов н/Д: Феникс, 2004. - 352 с.
6. Грибанова Н.Н. Планирование и прогнозирование деятельности предприятия. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 283с.
7. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов; под ред. А.Я. Кибанова - м.: «Издательство ПРИОР», 2004. - 512с.
8. Занковская Т. Технологии управления персоналом в России: опыт профессионалов. — Москва : Книжный мир. НРО Кадровый клуб, 2001. — 354 с.
9. Королевский М. И. Поиск и отбор персонала. — Москва : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2007. — 254 с.
10. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии. Учебник для сред. спец. учеб. Заведений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:Высш. шк., 2005. - 304с.