



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«СИНЕРГИЯ»

Факультет Электронного обучения

Направление/специальность подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль/специализация: Организационная психология

Форма обучения: Заочная

ОТЧЕТ
ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ
Преддипломная практика

(семестр)

Обучающийся

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

Руководитель практики от Университета

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

Руководитель практики
от Профильной организации

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

М.П.

Москва 20__ г.

2. Краткий отчет о практике

Содержание

Введение.....	3
Основная часть.....	4
Заключение.....	37
Список использованной литературы.....	38

Введение

Я проходила преддипломную (производственную) практику в ООО «Палитра».

Целью практики является закрепление студентами теоретических знаний, освоение ими необходимых научно-исследовательских навыков, а также сбор и анализ материала, необходимого для проведения исследовательской работы в сфере организационной психологии.

Задачами практики являются:

-сбор и анализ данных по теме выпускной квалификационной работы и проблемам, исследуемым в ВКР;

-проведение психологического исследования по теме выпускной квалификационной работы;

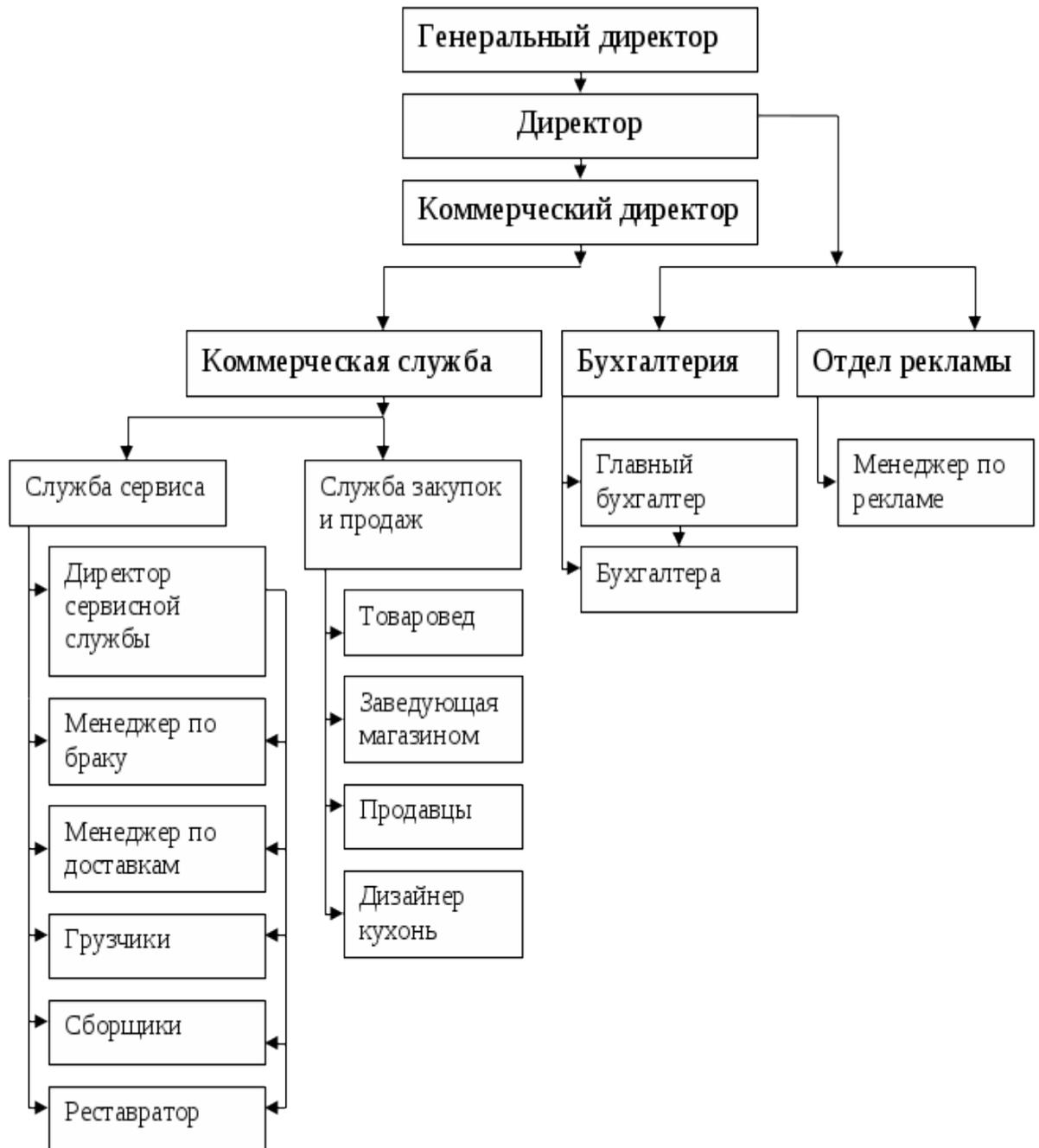
-разработка предложений для решения поставленных в выпускной квалификационной работе проблем;

-получение практического опыта психологической деятельности.

Вся деятельность студентов в период прохождения практики подчинена формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Уровень овладения профессиональными компетенциями является главным критерием оценки результатов работы обучающихся.

Основная часть

Организационная структура управления ООО «Палитра» следующая:



Закупочной деятельностью занимается коммерческий отдел, а именно товаровед, который принимает заявки на товар, оформляет их, рассылает поставщикам, договаривается с ними о сроках доставки товара и контролирует их работу. Закупки товара по важности стоят на первом месте, т.к. именно с

закупок начинается деятельность предприятия – без закупок не будет продаж, а, следовательно, и прибыли.

Функциональные обязанности службы закупок:

- прогнозирование потребности в конкретных товарах;
- определение потребности и расчет количества заказываемых товаров;
- получение и оценка предложений от потенциальных поставщиков;
- выбор поставщиков;
- согласование цен на товары и заключение договоров на поставку;
- контроль за срочными поставками товаров;
- входной контроль качества товаров и их размещение на складе;
- доведение товаров до конечных потребителей.

Эффективность работы службы закупок на фирме оценивается следующими показателями: товар должен закупаться вовремя, не должно быть перебоев в поставках, закупать только ходовой товар по более выгодным ценам.

В связи с тем, что фирма является розничным предприятием, то функцию сбыта выполняют продавцы. В их обязанности входит:

1. Встреча покупателя;
2. Установление с ним контакта;
3. Выявление его потребностей;
4. Предложение конкретного товара;
5. Ответы на возражения;
6. Послепокупочное общение.

Это так называемая «лестница продаж».

Также в обязанности продавцов входит подготовка товаров к продаже, организация рабочего места, контроль за сохранностью товара, оформление заказов на товар, расчетные операции с покупателями и др.

Эффективность работы службы сбыта оценивается следующими показателями: объем продаж за месяц, квартал, год; аттестация сотрудников;

товар должен доставляться покупателям в определенное время, место и в определенный срок, указанный в договоре; также оценить эффективность работы продавцов можно проанализировав книгу жалоб и предложений, с помощью опросов покупателей и т.д.

Клиентский подход к работникам позволяет развернуть сервисную и инновационную составляющую в управлении персоналом под стратегические и операционные задачи организации. И дает возможность максимально учитывать комплексность задач в управлении персоналом, совершенствовать организационную культуру, сферу бизнеса и стиль управления в компании.

Есть и другой подход, при котором исходят из того, что у любого HR-менеджера всегда стоит две задачи, постоянно актуальные - это подбор персонала и удержание сотрудников, уже работающих в компании.

И хотя проблема удержания сотрудников в данный момент на фоне растущей в мире безработицы стоит не остро, утверждается, что хорошие специалисты, все равно, в конце концов, уйдут из подобных компаний. И, как следствие, перед компанией станет задача по поиску персонала. А осложниться поиск может тем, что уволившиеся сотрудники станут рассказать друзьям и потенциальным кандидатам на трудовые вакансии о том, как в этой компании плохо относятся к персоналу, что создаст компании проблему с кадрами.

Известна модель ВФМ по Л. Берри. Ее суть - внутренний фокус. Вопрос ставится так, что работники образуют «первый» рынок компании, являются важнейшими ее клиентами. Их следует обслуживать также качественно, как и важнейших внешних клиентов - покупателей продукции. При формировании работы как предложения работникам - должны учитываться их потребности и прилагаться специальные усилия, чтобы сделать этот продукт привлекательным для данных клиентов, - т.е. для работников.

И тогда отношение к персоналу компании, как к клиентам, изменит отношение работников к своей работе и к организации в целом. Что приведет к улучшению качества обслуживания ими также и внешних клиентов и, как следствие - к конкурентному преимуществу и успеху организации.

Итак, характерным для многих российских компаний является ограниченность, а порой отсутствие современной системы стимулирования высокоэффективного труда. Большинство работников не стремятся проявлять инициативу и творчество в своей деятельности, в полной мере брать на себя ответственность за принимаемые и реализуемые на практике решения. Поэтому разработка системы стимулирования применительно к особенностям рыночных отношений в России, специфике коллектива, сфере труда является одним из наиболее важных резервов эффективности управления компанией.

Базой исследования послужило предприятие ООО «Палитра». Специфика организации заключается в том, что ее цели – сугубо коммерческие, основная цель – получение максимально возможной прибыли занятие максимальной доли рынка. Критерии оценки сотрудников в ООО «Палитра» строятся на оценке генерируемого денежного потока от сотрудника.

Работа психолога в организации осуществляется по нескольким направлениям, и в первую очередь, это подбор и расстановка персонала в организации.

Подбор и расстановка персонала включает в себя диагностику при приеме на работу и составление профессионально-психологического портрета, включающего в себя описание, как интеллектуальной сферы сотрудника, так и его психофизиологические и личностные характеристики, на основании которого психолог дает рекомендации по подбору оптимальных должностных постов для сотрудников.

Другим направлением работы организационного психолога является психологическое сопровождение трудового процесса и обучение персонала.

Это направление достаточно обширно и включает в себя:

- составление психологического портрета основных профессий в организации,
- создание благоприятного климата в коллективе,
- сплочение коллектива,
- преодоление конфликтных ситуаций,

- проведение разумной политики поощрения и санкций,
- личностный рост сотрудников.

Третье направление работы психолога в организации - определение социально-психологических характеристик коллектива. Это необходимо для того, чтобы развивать корпоративную культуру, выявлять ожидания сотрудников относительно перспектив развития организации, относительно руководителей разных звеньев. Кроме этого, на данном этапе работы психолог выявляет основные социальные потребности сотрудников организации и производит мониторинг степени удовлетворенности трудом в коллективе.

Еще одно направление работы организационного психолога - психологическое просвещение с целью повышения психологической компетентности всех сотрудников.

И, наконец, психолог в организации производит индивидуальное психологическое сопровождение сотрудников организации, помогая им разрешать проблемные ситуации, возникающие в различных сферах жизни.

Так, психолог помогает сотрудникам организации справляться со стрессами, подавленным настроением, преодолевать семейные трудности, а также трудности, возникающие в общении с другими людьми.

Функции организационного психолога определяют конкретные задачи его работы в организации, которые могут быть представлены тремя категориями.

1. Работа с персоналом:

- оценка персонала в целях найма, аттестации и перемещения (изучение и фиксация деловых, профессиональных качеств, способностей);
- профессиональная ориентация и консультирование;
- социально-психологическое обучение персонала и повышение квалификации сотрудников;
- ускорение процессов адаптации работников в организации - взаимодействие руководителя с подчиненными.

2. Организация труда:

- аттестация должностей, включенных в штатное расписание (описание должностных обязанностей, составление профессиограмм, должностных инструкций);

- изучение условий труда, организации рабочих мест;

- анализ личности работника в системе организации (изучение отношения к труду, удовлетворенности трудом, мотивации и стимулирования труда, безопасности труда).

3. Организационное управление и социальное планирование:

- социально-психологическое обеспечение внедрения нововведений и реорганизации;

- формирование групповых норм, морали, организационной культуры;

- профилактика и разрешение конфликтов;

- контроль за состоянием социально-психологического климата в коллективе, его совершенствование и оздоровление;

- создание «команды»;

- повышение дисциплины труда;

- лояльность по отношению к организации.

Должностные обязанности. Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников в целях создания благоприятных условий труда и повышения его эффективности. Участвует в работе по составлению проектов планов социального развития коллектива, определяет психологические факторы, оказывающие влияние на работников. Проводит совместно с физиологом обследование индивидуальных качеств работников, особенности трудовой деятельности рабочих служащих различных профессий и специальностей, связанные с профессиональным подбором, проверкой психофизиологических условий труда, выявлением их интересов и склонностей, удовлетворенности трудом, эксперименты по определению влияния условий труда на психику работающих, анализирует трудовые процессы и психологическое состояние человека во время работы. Совместно с

социологом и другими специалистами организации участвует в рассмотрении задач социального развития, осуществляет выбор наиболее актуальных вопросов и проблем, требующих решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд), определяет пути устранения причин, их вызывающих. Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики работников различных профессий и должностей определяемое влиянием, производственной среды на нервно-психическое напряжение работающего, дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей. Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов. На основе изучения психофизиологических особенностей трудовой деятельности подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в производственную практику, а также мероприятия по конкретным поправлениям совершенствования управления социальным развитием коллектива, способствующие организации оптимальных трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению морально-психологического климата, условий труда и повышению работоспособности человека, осуществляет контроль за их выполнением.

Изучает и анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров в организации. Принимает участие в формировании бригад и трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда (организации рабочего времени, организации рабочих мест) с учетом эргономических требований совершенствованию материального и морального стимулирования, разработке методов управления кадрами, профессиональном подборе, содействует правильной ориентации работников в проблемах психологического характера, в пропаганде психологических знаний. Консультирует руководителей организации по социально-психологическим проблемам

управления производством и социального развития коллектива также работников организации по кадровым и трудовым вопросам, требующим учета психологических факторов.

Должен знать: постановления, распоряжения, приказы вышестоящих органов, методические, нормативные и другие руководящие материалы по практической психологии; психологии труда и управления, инженерную и социальную психологию; методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности работающих; технические средства, применяемые при изучении условий труда; передовой отечественный и зарубежный опыт работы психологов в строительных организациях; основы технологии строительного производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; основы трудового законодательства; правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Исследование проводилось на базе ООО «Палитра».

В исследовании приняли участие 20 женщин – руководящие работники. Возраст респондентов 30 – 45 лет. Все испытуемые имеют высшее образование. Стаж работы составляет от 3 до 18 лет. Выборка состоит из одной группы, т.к. участвуют женщины-руководители одного звена.

Время и условия проведения: исследование проводилось в течение 2 недель в свободное от профессиональной деятельности время, которое являлось оптимальным и удобным для испытуемого.

Гипотеза исследования. Предполагается, что развитие лидерских качеств у женщин-руководителей будет более эффективным, если:

а) всестороннее осмысление сущности и содержания лидерских качеств женщин-руководителей, тщательное и правильное их изучение и интерпретация для разработки действенных программ развития и совершенствования этих качеств;

б) в ходе социально-психологического тренинга актуализируется лидерский потенциал личности руководителя организации, на него оказывается

специальное, целенаправленное психологическое воздействие, с помощью которого и развиваются его феномен лидерства.

Задачи экспериментально-психологического исследования:

- подобрать репрезентативные методики для экспериментально-психологического исследования лидерских качеств женщин-руководителей;
- провести экспериментально-психологическое исследование развития лидерских качеств женщин-руководителей;
- выявить особенности развития лидерских качеств у женщин-руководителей;
- сделать выводы о развитии лидерских качеств у женщин-руководителей в ходе трениговых занятий.

Для проведения констатирующего исследования, был подобран ряд методик, с помощью которого исследовали феномен лидерства женщин-руководителей.

Итак, были использованы следующие методики:

1. Лидерский потенциал и стремление к лидерству исследовалось с помощью теста «Определение лидерских способностей» (Е. Жариков и Е. Крушельницкий)
2. Личностные особенности исследовались при использовании многофакторного опросника Кеттела [27, с.368];
3. «Направленность личности» Б.Басса [27];
4. Опросник УСК (уровень субъективного контроля) [32, с.109];
5. Организационно-управленческий компонент лидерских качеств изучался при использовании методики «Определение стиля руководства» [32, с.168]; цель: определение стиля руководства.

Математическая обработка данных проводилась с помощью Т-критерия Стьюдента, Критерий t Стьюдента направлен на оценку различий величин средних и двух выборок X и Y, которые распределены по нормальному закону.

В ходе использования методики «Определение лидерских способностей» получены полученные данные представлены на рис. 1.

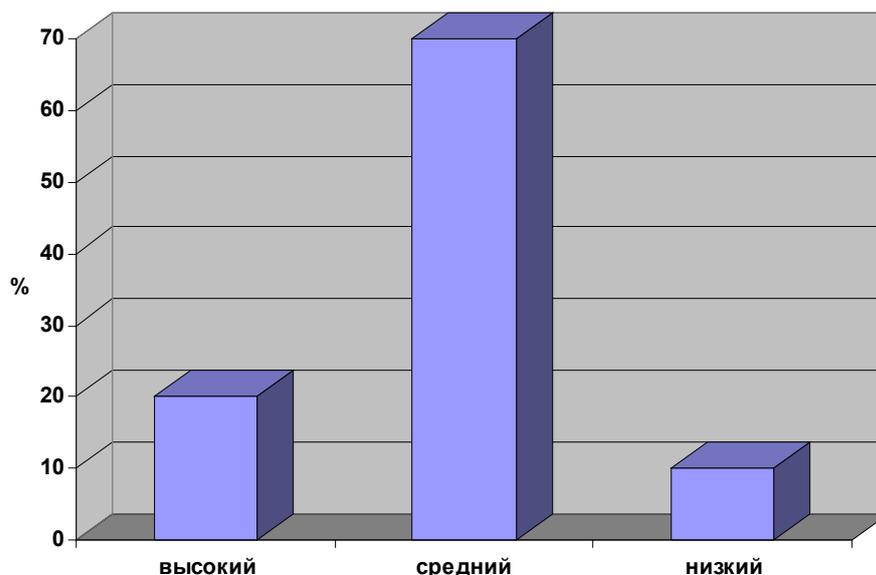


Рисунок 1. Уровень развития лидерских качеств у женщин-руководителей

Анализ уровня развития лидерских качеств в исследуемой группе женщин-руководителей свидетельствует о том, что преобладает средний уровень развития лидерских качеств: среднегрупповой показатель уровня развития лидерских качеств в группе равен 31,7 баллов.

Высокий уровень развития лидерских качеств выявили 20% женщин-руководителей. Такие руководители демонстрируют волевые личности, способны преодолевать препятствия на пути к цели; они настойчивые, умеют разумно рисковать; терпеливы, готовы долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

Средний уровень развития лидерских качеств выявили 70% женщин-руководителей. Такие руководители могут приспосабливаться к новым условиям и требованиям. Иногда демонстрируют самокритичность, склонны к трезвой оценке не только своих успехов, но и неудач; они периодически бывают требовательны к себе и другим, умеют спросить отчет за порученную работу; способны видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;

Низкий уровень развития лидерских качеств выявили 10% женщин-руководителей. Такие руководители безинициативны, не могут работать без

мелочной опеки, зависимы; они психически неустойчивы, могут увлечься нереальными предложениями.

В ходе исследования особенностей характера по методике 16 PF (многофакторный опросник Р.Кеттелла). Полученные результаты представлены на рис.2.

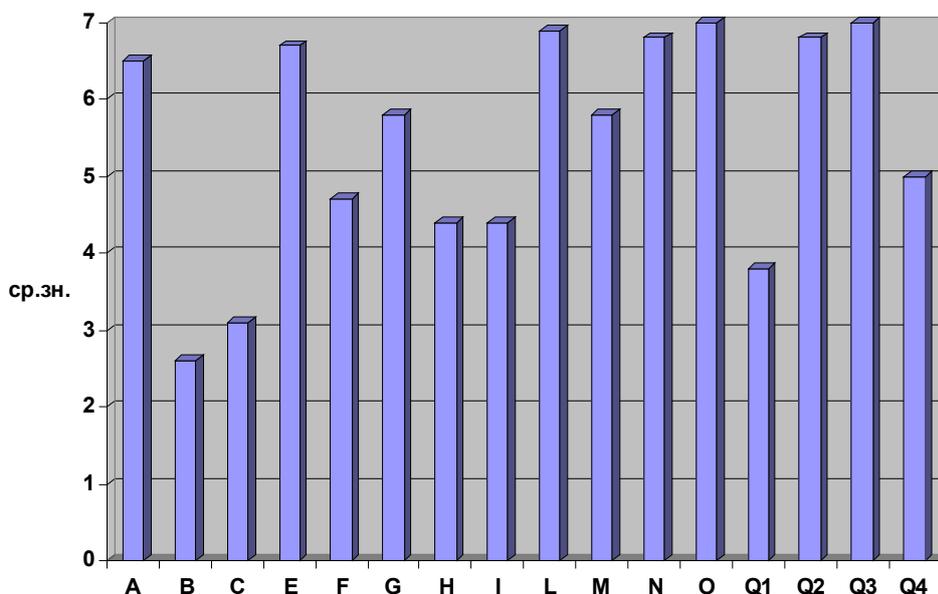


Рисунок 2. Результаты исследования особенностей характера по методике 16 PF (многофакторный опросник Р.Кеттелла) у женщин-руководителей

Проанализируем результаты исследования особенностей характера по методике 16 PF (многофакторный опросник Р. Кеттелла) женщин-руководителей. Как видно из рисунка, у женщин-руководителей значение фактора А составляет 6,5 балла. Это означает, что руководители звена проявляют открытость (готовность к сотрудничеству, приветливость, уживчивость, внимательность к людям, естественность в обращении).

У женщин-руководителей среднее значение фактора В составляет 2,6 балла, это означает, что руководители проявляют развитое мышление (сообразительность, умение анализировать ситуации, способность к осмысленным заключениям, интеллектуальность, культурность).

У женщин-руководителей среднее значение фактора С составляет 3,1 балла. Это означает, что руководители редко проявляют эмоциональную

стабильность (спокойствие, уверенность, постоянство в чувствах, отсутствие страха перед сложными ситуациями, эмоциональная устойчивость).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Е составляет 6,7 балла. Это означает, что руководители проявляют независимость (самоуверенность, неуступчивость, оригинальность, неподатливость).

У женщин-руководителей среднее значение фактора G составляет 5,8 балла. Это означает, что руководители не часто проявляют сознательность (выдержанность, решительность, обязательность, ответственность, готовность к действию, основательность, упорство в достижении цели, стремление к социальной нормативности своих поступков).

У женщин-руководителей среднее значение фактора H составляет 4,4 балла. Это означает, что руководители не часто проявляют смелость (легкость в знакомствах с людьми, реактивность, бодрость).

У женщин-руководителей значение фактора I составляет 4,4 балла. Это означает, что они не проявляют твердость (реалистичность, склонность принимать на себя ответственность, жесткость, склонность действовать по практическим соображениям, самостоятельность, иногда циничность, нечувствительность к своему физическому состоянию, скептицизм, самоуверенность).

У женщин-руководителей среднее значение фактора L составляет 6,9 балла. Это означает, что руководители проявляют подозрительность (замкнутость, задумчивость, твердость, раздражительность, излишнее самомнение, направленность на «себя»).

У женщин-руководителей среднее значение фактора M составляет 5,8 балла. Это означает, что руководители проявляют богемность (увлеченность искусством, поисками смысла жизни, эстетикой).

У женщин-руководителей среднее значение фактора N составляет 6,8 балла. Это означает, что руководители проявляют утонченность (склонность к самоанализу, к анализу других, изысканность, светскость).

У женщин-руководителей среднее значение фактора О составляет 7,0 балла. Это означает, что руководители проявляют склонность к чувству вины (боязливость, неуверенность, тревожность, озабоченность, депрессивность, чуткость, легкость возникновения растерянности, повышенная заботливость, склонность к частым страхам, плохим предчувствиям).

У женщин-руководителей значение фактора Q₁ составляет 3,8 балла. Это означает, что руководители не проявляют радикализм (наличие интеллектуальных интересов и сомнений по поводу фундаментальных проблем, скептицизм, стремление пересмотреть существующие принципы, склонность к экспериментированию и нововведениям).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₂ составляет 6,8 балла. Это означает, что руководители не проявляют самостоятельность (предпочтение собственного мнения, независимость во взглядах, стремление к самостоятельным решениям и действиям).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₃ составляет 7,0 балла. Это означает, что руководители проявляют самоконтроль (дисциплинированность, точность в выполнении социальных требований, хороший контроль за своими эмоциями, забота о своей репутации).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₄ составляет 5,0 балла. Это означает, что руководители проявляют внутреннюю напряженность (возбужденность, взволнованность, напряженность, раздражительность, нетерпеливость, избыток побуждений, не находящих разрядки).

Далее мы провели исследование особенностей направленности личности по методике «Направленность личности» (Б.Басса).

По итогам обработки получены данные, представлены на рис. 3.

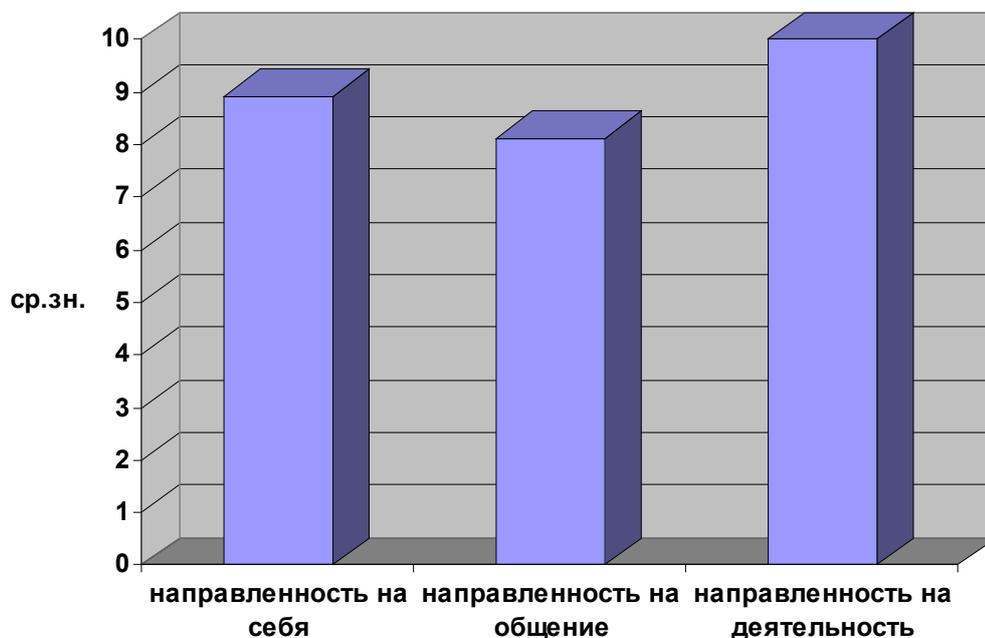


Рисунок 3. Результаты исследования направленности личности по методике «Направленность личности» (Б.Басса) у женщин-руководителей

Как видно из рисунка, у женщин-руководителей средний показатель направленности личности на себя составил 8,9 балла. Это означает, что у женщин-руководителей проявляется направленность личности на себя (ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность).

У женщин-руководителей средний показатель направленности личности на общение составил 8,1 балла. Это означает, что у женщин-руководителей проявляется направленность личности на общение (стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в эмоциональных отношениях с людьми).

У женщин-руководителей средний показатель направленности личности на деятельность составил 10,0 балла. Это означает, что у женщин-руководителей не проявляется направленность личности на деятельность

(заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения собственной цели).

Далее мы провели исследование особенностей субъективного контроля по методике УСК (уровень субъективного контроля).

По итогам обработки получены данные, представлены на рис. 4.

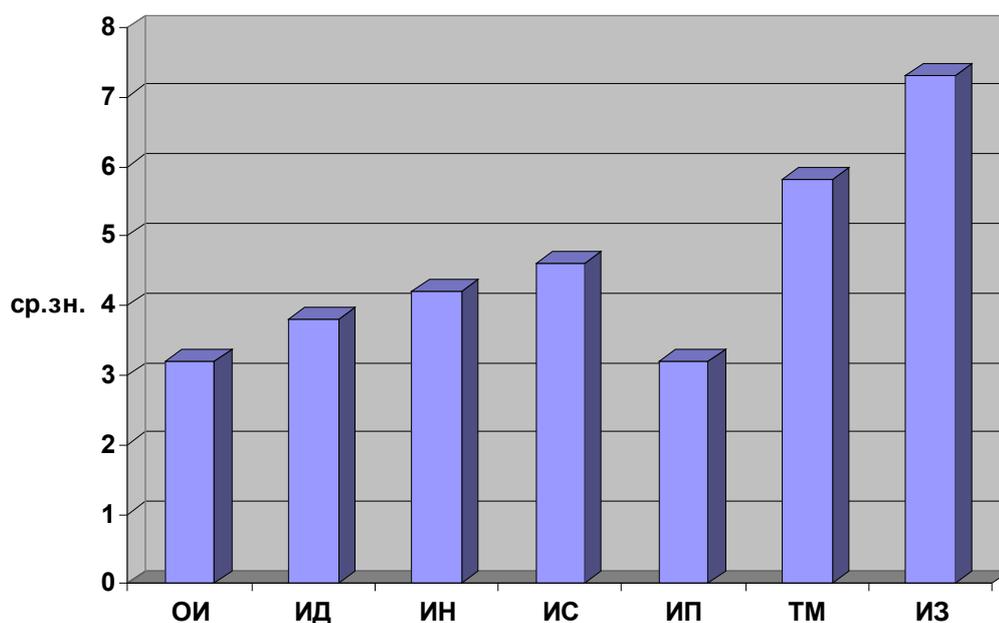


Рисунок 4. Результаты исследования особенностей субъективного контроля по методике УСК (уровень субъективного контроля) у женщин-руководителей

Как видно из представленного рисунка, у женщин-руководителей средний показатель общей интернальности составляет 3,2 балла. Это означает, что руководители не проявляют общую интернальность (средний уровень субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области достижений составляет 3,8 балла. Это означает, что руководители на среднем уровне проявляют интернальность в области достижений (уровень субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области неудач составляет 4,2 балла. Это означает, что руководители проявляют средний уровень интернальности в области неудач (чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области семейных отношений составляет 4,6 балла. Это означает, что руководители проявляют средний уровень интернальности в области семейных отношений (ответственность за события семейной жизни).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области производственных отношений составляет 3,2 балла. Это означает, что руководители проявляют средний уровень интернальности в области производственных отношений (склонность считать свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области межличностных отношений составляет 5,8 балла. Это означает, что руководители проявляют средний уровень интернальности в области межличностных отношений (склонность считать себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в отношении к здоровью и болезням составляет 7,3 балла. Это означает, что руководители проявляют интернальность в отношении к здоровью и болезням (склонность считать себя в немалой степени ответственным за свое здоровье: в случае болезни – склонность обвинять в этом самого себя и полагать, что выздоровление во всем зависит от его действий).

Далее мы провели исследование особенностей стиля руководства по методике «Стиль руководства».

По итогам обработки получены данные, представленные на рис. 5.

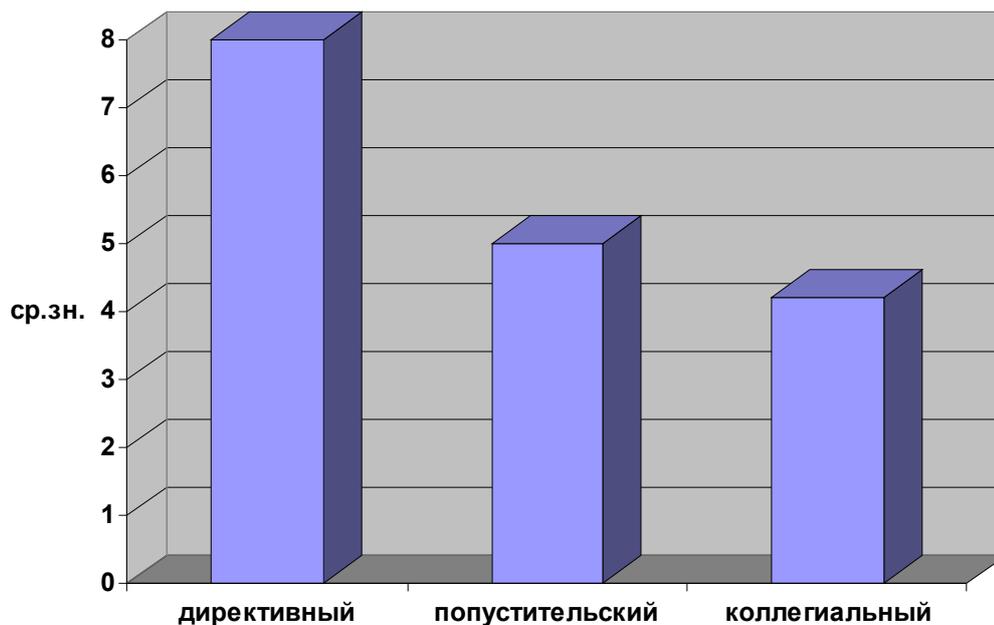


Рисунок 5. Результаты исследования особенностей стиля руководства по методике «Стиль руководства» у женщин-руководителей

Как видно из представленного рисунка, у женщин-руководителей средний показатель представленности директивного компонента в стиле руководства составляет 8 баллов. Это означает, что у женщин-руководителей директивный компонент в стиле руководства (ориентация на собственное мнение и оценки; стремление к власти; уверенность в себе; склонность к жесткой формальной дисциплине; большая дистанция с подчиненными; единоличное принятие решений; контроль за действиями подчиненных) представлен на высоком уровне.

У женщин-руководителей средний показатель представленности попустительского компонента в стиле руководства составляет 5 баллов. Это означает, что у женщин-руководителей попустительский компонент в стиле руководства (снисходительность к подчиненным; отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность; панибратство с подчиненными; склонность перекладывать ответственность в принятии решений) представлен на среднем уровне.

У женщин-руководителей средний показатель представленности коллегиального компонента в стиле руководства составляет 4,2 балла. Это

означает, что у женщин-руководителей коллегиальный компонент в стиле руководства (стремление делегировать полномочия и разделить ответственность; демократичность в принятии решения) представлен на среднем уровне.

Таким образом, установлено, что руководители организации имели преимущественно средний уровень развития лидерских качеств.

Тренинг развития лидерских качеств включает в себя систему последовательно выстроенных, но относительно самостоятельных занятий и социально-психологических мероприятий, объединенных в комплексную программу, в основу которой легли теоретические положения о разработке и проведении психологического тренинга.

Методолого-концептуальными положениями модели тренинга выступают следующие моменты:

1. Феномен лидерства могут быть предметом целенаправленного формирования и совершенствования.

2. Важным средством воздействия является специфическая среда тренинга, учитывающая требования профессионального внутригруппового функционирования.

3. Развитие лидерских качеств происходит через когнитивную переработку ситуаций лидерского взаимодействия, отработку участниками лидерского поведения в моделируемых ситуациях лабораторной тренинговой группы, а также приобретение ими положительного опыта лидерского взаимодействия с членами естественной учебной группы.

Целью тренинга является развитие лидерских качеств женщин-руководителей коммерческих структур и повышение их лидерского статуса в группе.

Тренинг направлен на поэтапное решение следующих основных задач:

1. Выработать мотивацию и стремление младших командиров к лидерству.

2. Сформировать лидерское мировоззрение.

3. Развить профессионально-управленческие и социально-психологические качества участников, повышающие их успешность как женщин-руководителей и лидеров.

4. Сформировать положительный опыт лидерского поведения участников в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности.

Количество участников: 15 – 20 чел.

В ходе повторного использования методики «Определение лидерских способностей» получены полученные данные представлены на рис. 6.

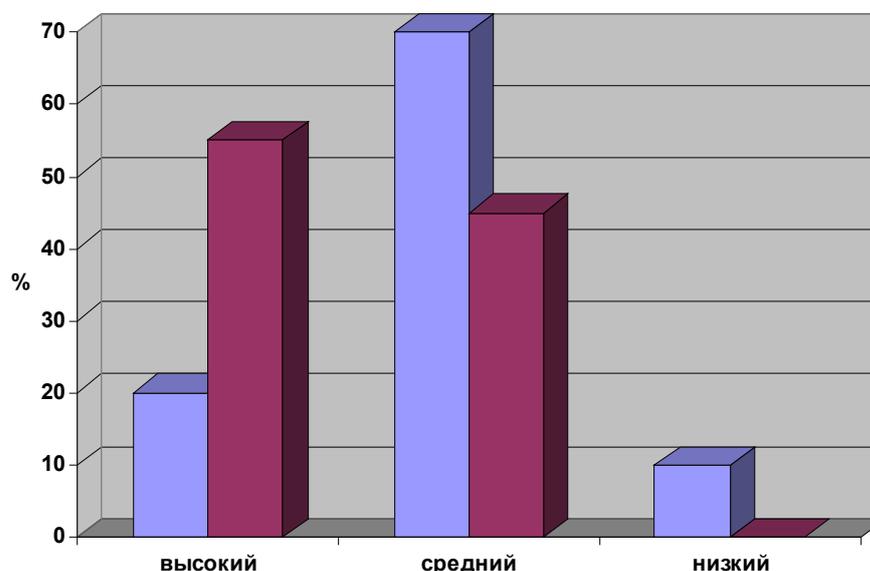


Рисунок 6. Уровень развития лидерских качеств у женщин-руководителей

Анализ уровня развития лидерских качеств на контрольном этапе показал, что среднегрупповой показатель уровня развития лидерских качеств в группе стал равен 35,85 баллов, что соответствует высокому уровню развития.

После проведения тренинга в группе увеличился показатель с высоким уровнем лидерского потенциала на 35%. после проведения тренинга высокий уровень выраженности лидерских качеств имеют 55% женщин-руководителей, средне выражены феномен лидерства у 45% женщин-руководителей. На контрольном этапе исследования в группе не выявлено женщин-руководителей со слабым уровнем лидерского потенциала. т.е. у которых низкий уровень выраженности лидерских качеств. Если на констатирующем этапе исследования в группе слабо выражены феномен лидерства (низкий уровень

лидерского потенциала) были у 10% женщин-руководителей, то после проведения тренинга низкий уровень лидерского потенциала отсутствует.

Проанализируем повторное исследование особенностей характера по методике 16 PF (многофакторный опросник Р.Кеттелла).

Полученные результаты представлены на рис.7.

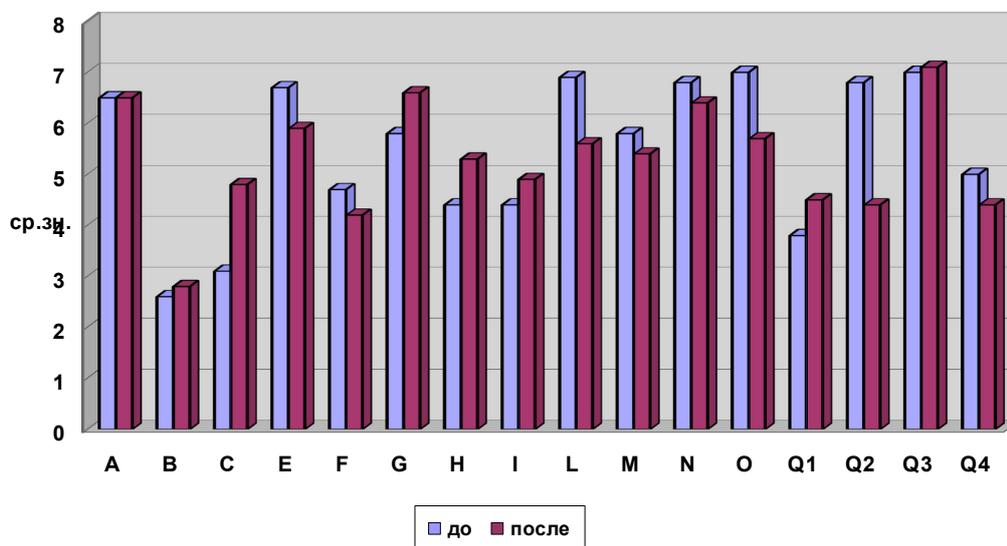


Рисунок 7. Результаты исследования особенностей характера по методике 16 PF (многофакторный опросник Р.Кеттелла) у женщин-руководителей

Установлено, что на контрольном этапе у женщин-руководителей вновь определены среднее значение фактора А вновь составляет 6,5 балла. Это означает, что руководители проявляют открытость.

У женщин-руководителей значение фактора В стало составлять 2,8 балла, разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,2 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители проявляют развитое мышление (сообразительность, умение анализировать ситуации, способность к осмысленным заключениям, интеллектуальность, культурность).

У женщин-руководителей значение фактора С стало составлять – 4,8 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,7 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали проявлять эмоциональную стабильность (спокойствие,

уверенность, постоянство в чувствах, отсутствие страха перед сложными ситуациями, эмоциональная устойчивость).

У женщин-руководителей значение фактора E стало составлять 5,9 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,8 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в меньшей степени проявлять независимость (самоуверенность, неуступчивость, оригинальность, неподатливость).

У женщин-руководителей среднее значение фактора F стало составлять 4,2 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,5 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений).

У женщин-руководителей среднее значение фактора G стало составлять 6,6 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,8 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в большей степени проявлять сознательность (выдержанность, решительность, обязательность, ответственность, готовность к действию, основательность, упорство в достижении цели, стремление к социальной нормативности своих поступков).

У женщин-руководителей среднее значение фактора H стало составлять 5,3 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,9 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в большей степени проявлять смелость (легкость в знакомствах с людьми, реактивность, бодрость).

У женщин-руководителей среднее значение фактора I стало составлять 4,9 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,5 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали чаще проявлять твердость (реалистичность, склонность принимать на себя ответственность, жесткость, склонность действовать по практическим соображениям, самостоятельность, иногда циничность, нечувствительность к своему физическому состоянию, скептицизм, самоуверенность).

У женщин-руководителей значение фактора L стало составлять 5,6 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,7 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали реже проявлять подозрительность (замкнутость, задумчивость, твердость, раздражительность, излишнее самомнение, направленность на «себя»).

У женщин-руководителей среднее значение фактора M стало составлять 5,4 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,4 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители проявляют богемность (увлеченность искусством, поисками смысла жизни, эстетикой).

У женщин-руководителей среднее значение фактора N стало составлять 6,4 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,4 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители проявляют утонченность (склонность к самоанализу, к анализу других, изысканность, светскость).

У женщин-руководителей среднее значение фактора O стало составлять 5,7 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,3 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в меньшей степени проявлять склонность к чувству вины (боязливость, неуверенность, тревожность, озабоченность, депрессивность, чуткость, легкость возникновения растерянности, повышенная заботливость, склонность к частым страхам, плохим предчувствиям).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₁ стало составлять 4,5 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,7 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали проявлять радикализм (наличие интеллектуальных интересов и сомнений по поводу фундаментальных проблем, скептицизм, стремление пересмотреть существующие принципы, склонность к экспериментированию и нововведениям).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₂ стало составлять 4,4 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 2,4 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в меньшей степени проявлять самостоятельность (предпочтение собственного мнения, независимость во взглядах, стремление к самостоятельным решениям и действиям).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₃ стало составлять 7,1 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,1 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители в равной степени с констатирующим этапом проявляют самоконтроль (дисциплинированность, точность в выполнении социальных требований, хороший контроль за своими эмоциями, забота о своей репутации).

У женщин-руководителей среднее значение фактора Q₄ стало составлять 4,4 балла, Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,6 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в меньшей степени проявлять внутреннюю напряженность (возбужденность, взволнованность, напряженность, раздражительность, нетерпеливость, избыток побуждений, не находящихся разрядки).

Далее мы провели повторное исследование особенностей направленности личности по методике «Направленность личности» (Б.Басса).

По итогам обработки получены данные, представлены на рис. 8.

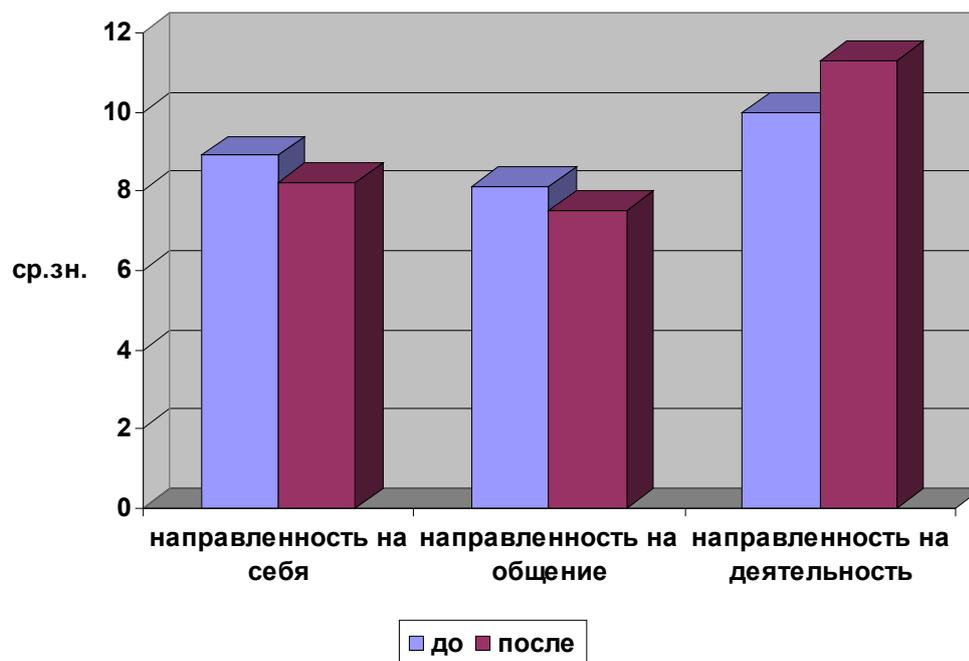


Рисунок 8 - Результаты исследования направленности личности по методике «Направленность личности» (Б.Басса) у женщин-руководителей

На контрольном этапе исследования средний показатель направленности личности на себя составил 8,2 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,7 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что у женщин-руководителей проявляется направленность личности на себя (ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность).

У женщин-руководителей средний показатель направленности личности на общение стал составлять 7,5 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,6 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что у женщин-руководителей вновь проявляется средняя направленность личности на общение (стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в эмоциональных отношениях с людьми).

У женщин-руководителей средний показатель направленности личности на деятельность составил 11,3 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,3 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что у женщин-руководителей в большей степени стала проявляться направленность личности на деятельность (заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения собственной цели).

В ходе повторного исследования особенностей субъективного контроля по методике УСК (уровень субъективного контроля).

По итогам обработки получены данные, представлены на рис. 9.

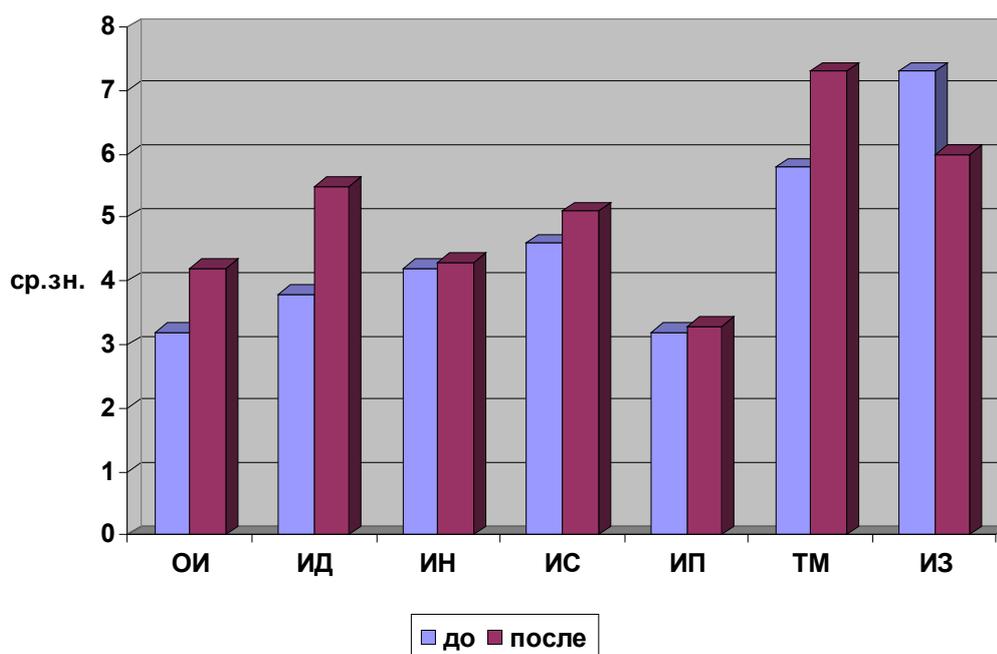


Рисунок 9 - Результаты исследования особенностей субъективного контроля по методике УСК (уровень субъективного контроля) у женщин-руководителей

Как видно из представленного рисунка, у женщин-руководителей средний показатель общей интернальности стал составлять 4,2 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,0 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что

руководители стали в большей степени проявлять общую интернальность (высокий уровень субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями; склонность считать, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области достижений стал составлять 5,5 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,7 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в большей степени проявлять интернальность в области достижений (высокий уровень субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями; склонность считать, что всего хорошего, что было и есть в их жизни, они добились сами и что они способны с успехом преследовать свои цели и в будущем).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области неудач стал составлять 4,3 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,1 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители в равной с констатирующим этапом степени проявляют интернальность в области неудач (чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области семейных отношений стал составлять. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 0,5 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители проявляют среднюю интернальность в области семейных отношений (ответственность за события семейной жизни).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области производственных отношений стал составлять 3,3 балла. Разница с

констатирующим этапом исследования составляет 0,1 балла, является незначительной (меньше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители в равной с констатирующим этапом степени проявляют интернальность в области производственных отношений (склонность считать свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в области межличностных отношений составляет стал составлять 7,3 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,5 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали проявляют интернальность в области межличностных отношений (склонность считать себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию).

У женщин-руководителей средний показатель интернальности в отношении к здоровью и болезням стал составлять 6,0 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,3 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что руководители стали в меньшей степени проявляют интернальность в отношении к здоровью и болезням (склонность считать себя в немалой степени ответственным за свое здоровье: в случае болезни – склонность обвинять в этом самого себя и полагать, что выздоровление во всем зависит от его действий).

При повторном исследовании особенностей стиля руководства по методике «Стиль руководства» получены данные, представленные на рис. 10.

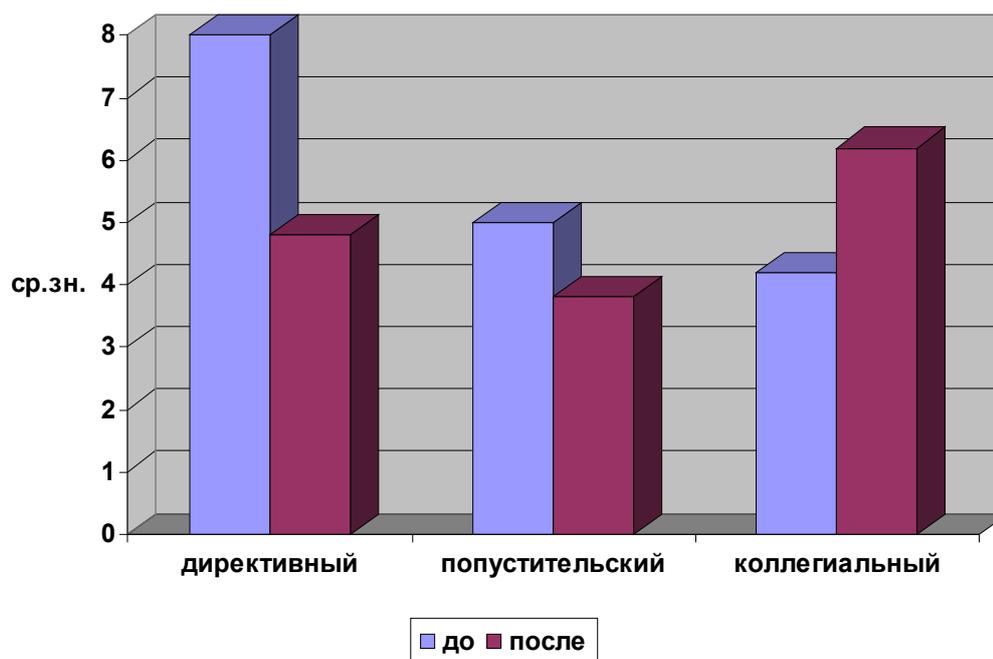


Рисунок 10. Результаты исследования особенностей стиля руководства по методике «Стиль руководства» у женщин-руководителей

Как видно из представленного рисунка, у женщин-руководителей средний показатель представленности директивного компонента в стиле руководства стал составлять 4,8 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 3,2 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что у женщин-руководителей стал реже проявляться директивный компонент в стиле руководства (ориентация на собственное мнение и оценки; стремление к власти; уверенность в себе; склонность к жесткой формальной дисциплине; большая дистанция с подчиненными; единоличное принятие решений; контроль за действиями подчиненных) представлен в большей степени.

У женщин-руководителей средний показатель представленности попустительского компонента в стиле руководства стал составлять 5 баллов. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 1,2 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений). Это означает, что у женщин-руководителей попустительский компонент в стиле руководства (снисходительность к подчиненным; отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность; панибратство с подчиненными;

склонность перекладывать ответственность в принятии решений) стал представлен в меньшей степени.

У женщин-руководителей средний показатель представленности коллегиального компонента в стиле руководства стал составлять 6,2 балла. Разница с констатирующим этапом исследования составляет 2,0 балла, является значительной (больше 10% от исходных значений).

Это означает, что у женщин-руководителей, в сравнении с результатами констатирующего этапа, коллегиальный компонент в стиле руководства (стремление делегировать полномочия и разделить ответственность; демократичность в принятии решения) представлен в большей степени.

Для определения эффективности проведения тренинговых мероприятий, направленных на развитие лидерских качеств руководителей была проведена статистическая обработка данных при использовании критерия Стьюдента.

Представим результаты использования критерия в таблице 1.

Таблица 1

Критические значения t-критерия Стьюдента

№ п/п	Шкала	t-критерий Стьюдента
1	Феномен лидерства женщин-руководителей	3,1
2	Фактор А	0,1
3	Фактор В	0,2
4	Фактор С	2,1*
5	Фактор Е	0,6
6	Фактор F	0,4
7	Фактор G	1,7
8	Фактор H	0,6
9	Фактор I	1,1
10	Фактор L	2,08*
11	Фактор M	0,5
12	Фактор N	0,5
13	Фактор O	2,04*
14	Фактор Q1	1,4
15	Фактор Q2	2,5*
16	Фактор Q3	0,3
17	Фактор Q4	0,4
18	направленность на себя	1
19	направленность на общение	0,6
20	направленность на деятельность	2,5*
21	общая интернальность	1,7

22	интернальность в области достижений	2,8*
23	интернальность в области неудач	1,2
24	интернальность в семейных отношениях	0,8
25	интернальность в производственных отношениях	1,4
26	интернальность в межличностных отношениях	2,3*
27	интернальность в области здоровья и болезни	2,2*
28	директивный	3,8**
29	попустительский	2,3*
30	коллегиальный	2,4*

* $t_{кр} = 2,02$, $p \leq 0,05$, ** $t_{кр} = 2,71$, $p \leq 0,01$

Показано, что в ходе статистической обработки данных значимых различий в проявлении лидерских качеств особенностей женщин-руководителей установлено, что в ходе использования тренинга руководители организации стали значимо чаще проявлять феномен лидерства. Им стало свойственно проявление надежности, они стали держать слово, на них можно положиться; стали более выносливыми, могут работать даже в условиях перегрузок; восприимчивы к новому, склонны решать нетрадиционные задачи оригинальными методами; решительны, способны самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя; способны менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

- руководители стали в большей степени проявлять эмоциональную стабильность (фактор С); реже демонстрируют подозрительность (фактор L); не склонны к чувству вины (фактор O); стали проявлять самостоятельность (фактор Q2);

- руководители стали в большей степени проявлять направленность на деятельность.

- руководители стали чаще демонстрировать интернальность в области достижений, интернальность в области межличностных отношений; и реже переживать о своем здоровье, показывая сниженную интернальность в отношении к здоровью и болезни.

- у женщин-руководителей стал менее выражен директивный и попустительский компонент стиля руководства; коллегиальный компонент, напротив, стал присутствовать чаще.

Лидерство представляет собой процесс реализации волевых ориентаций субъектов различных уровней - индивида, социальной группы, социума в целом. Человек или социальная группа с большей или меньшей энергией и настойчивостью стремятся к собственной самореализации, тем самым превращая свою волю в наиболее значимую и авторитетную среди всех окружающих их людей. Лидерство по своей сущности едино и однородно безотносительно к любым индивидуальным, групповым, гендерным и иным своим проявлениям. Другими словами, оно направлено на установление устойчивых отношений доминирования в мире или регионе, в группе или в рамках семьи, в национально-этническом пространстве и т. д. Это доминирование представляет собой закрепление в рамках данного общественного континуума господствующей воли какого-либо субъекта. При этом важно, чтобы это доминирование было направлено на решение общественно-значимых и позитивных задач, а не на разрушение общества или личности.

Объективная реальность такова, что заметно возросло число женщин на руководящих позициях в бизнесе, экономике, политике, общественных движениях. Формирование социально-психологической структуры коллектива связано с выдвижением лидеров в неформальных малых группах и в коллективе в целом. Лидерство, связано с выражением, оформлением и регулированием внутригрупповых межличностных отношений, носящих неофициальный характер, что проявляется через личную форму власти, признаваемое группой право на влияние и оценку. Лидер олицетворяет систему предпочитаемых группой целей и ценностей, является их носителем и активным проводником в жизнь. В связи с этим лидером считается тот, чьи установки и ориентации становятся референтными, исходными эталонами для всех или большинства членов группы в оценке ими значимых аспектов ее жизнедеятельности. Лидер

ведет группу, организует, планирует и управляет ее социальной деятельностью, проявляя при этом более высокий, чем все остальные члены группы, уровень активности.

Всякая социальная роль, в данном случае - руководителя, требует определенного набора личностно-психологических качеств, игравших ту или иную роль в создании морально-психологического климата в коллективе.

1. Личные качества руководителя по существу выступают основой его деловых качеств, его стиля управления, поскольку суть работы руководителя в Первую очередь - общение с людьми.

2. Прежде чем приступить к подбору, расстановке и обучению Персонала, необходимо изучить характер и особенности предстоящей деятельности и, исходя из этого, сформулировать соответствующие требования к индивидуально - психологическим качествам Персонала и, в Первую очередь, руководителя.

3. Существует объективная совокупность личностных психологических черт руководителя.

Можно сказать, что развитые качества из этой совокупности являются необходимым (пусть пока и недостаточным) условием успешности деятельности руководителя по формированию положительного морально - психологического климата в коллективе.

4. Создание условий для сохранения психического здоровья, создание и поддержание благоприятного морально - психологического климата в коллективе - забота руководителя любого ранга.

5. Характер психологического климата зависит от всех членов коллектива. Но решающую роль в его создании играют руководители.

Женщина в бизнесе сегодня все прочнее укрепляет свои позиции, в современной России женщины руководят значительным процентом всех предпринимательских структур. Имеется также тенденция к увеличению числа женщин в бизнесе - с каждым годом процентное соотношение входящих в бизнес мужчин и женщин склоняется в пользу первых. Исходя из этого можно

заклучить, что роль женщины и в обществе в целом с каждым годом возрастает.

На современном этапе можно сделать несколько выводов по поводу женщины-руководителя:

1) Женщина в бизнесе - не исключение, а закономерность развития предпринимательства в современной России;

2) Женщина имеет возможность выступать в роли субъекта предпринимательских отношений наравне с мужчинами;

3) Для успешного ведения бизнеса вопрос половой принадлежности не является основным;

4) Бизнес-леди имеет ряд существенных психофизиологических преимуществ перед мужчиной-предпринимателем, позволяющих более эффективно выстраивать стратегию и тактику ведения бизнеса в отдельных отраслях коммерции;

5) На сегодняшний день в обществе сохраняются социальные предрассудки и дискриминационные аспекты, ограничивающие возможности женщин в коммерции по сравнению с мужчинами.

Таким образом, проведенное исследование и сделанные выводы подтверждают гипотезу исследования о том, что развитие лидерских качеств у женщин-руководителей будет более эффективным, если:

а) всестороннее осмысление сущности и содержания лидерских качеств женщин-руководителей, тщательное и правильное их изучение и интерпретация для разработки действенных программ развития и совершенствования этих качеств;

б) в ходе социально-психологического тренинга актуализируется лидерский потенциал личности руководителя организации, на него оказывается специальное, целенаправленное психологическое воздействие, с помощью которого и развиваются его феномен лидерства.

Заключение

В заключение своего отчета хочу сказать, что при прохождении практики особых трудностей не возникало. Было очень интересно знакомиться с работой психолога. Мне очень понравилось наблюдать за занятиями групп разных уровней и сравнивать их деятельность между собой.

Проанализировав сделанную мной работу в период практики, можно сделать вывод, что я выполнила поставленные цели и задачи, а также выделить следующие положительные моменты в работе:

1) Высокий уровень оснащённости деятельности: наличие оборудованного кабинета с современными диагностическими и коррекционными средствами.

2) Доброжелательные и доверительные отношения.

3) Высокий уровень эффективности работы психологической службы в данном учреждении.

Но выявлены и некоторые негативные моменты:

1) Невозможность проведения диагностической работы со всеми работниками, слишком большое количество учащихся.

2) Как следствие, не все работники могут своевременно получить квалифицированную помощь психолога.

Для устранения вышеописанных негативных моментов в работе можно порекомендовать следующее:

1) Взять на работу дополнительно одного или нескольких психологов для того, чтобы охватить весь объем работников.

2) Вести обучение психологическому сопровождению (особенно в сфере установления гармоничных взаимоотношений), чтобы уменьшить нагрузку на психолога.

Я думаю, что опыт, полученный мной на данной практике, несомненно, пригодится мне в дальнейшем, при построении своей профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Психология управления: от личности к команде / Тидор С.Р. – Петрозаводск, 2017.
2. Турчинов А.И. Управление персоналом / Турчинов А.И. –М.: РАГС, 2012.
3. Удальцова М.В. Социология управления / Удальцова М.В. – Новосибирск, 2019.
4. Фролов С.С. Социология организации. Учебник / Фролов С.С. –М.: Гардарики, 2018.
5. Шуваева В.В. Организационная культура и имидж государственной службы: монография / Шуваева В.В. – М.: Институт повышения квалификации государственных служащих, 2018.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / Шекшня С.В. - М.: Интел-Синтез. 2016.
7. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности / Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. - М.: Высшая школа. 2018.

(подпись, инициалы студента)