

ОТЧЁТ О ПРОХОЖДЕНИИ УЧЕБНО-ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

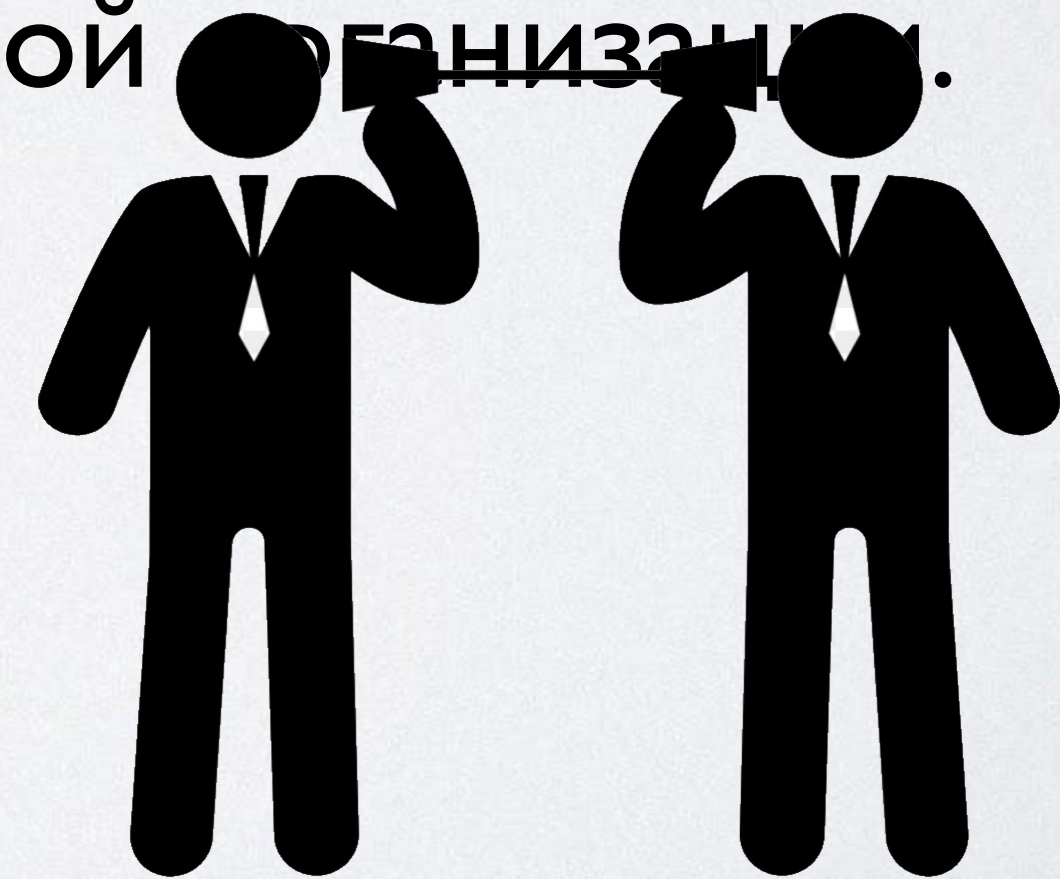
**Выполнила студентка 2 курса
Шмакова Полина
ПС 3-19-01**



Я, студентка 2 курса по специальности 37.03.01 «Психология управления» группы ПС 3-19-01, Шмакова Полина Валентиновна, проходила ознакомительную практику в ООО «Автоцентр Пулково» - официальный дилер Volkswagen 196210, Санкт-Петербург, ул. Стартовая д.5 лит А. тел./факс (812) 331-77-77/33177-76 под наблюдением руководителя отдела Бутова А.А..

Целью данной ознакомительной практики являлось:

формирование представления в области организационно-управленческой, аналитической и плановой работы по выявлению и обоснованию возможных резервов повышения эффективности деятельности хозяйствующего субъекта за счет развития его трудового потенциала; сформировать представления об возможной практической работе психолога в организации; выявить особенности психологической работы с клиентами в конкретной организации.



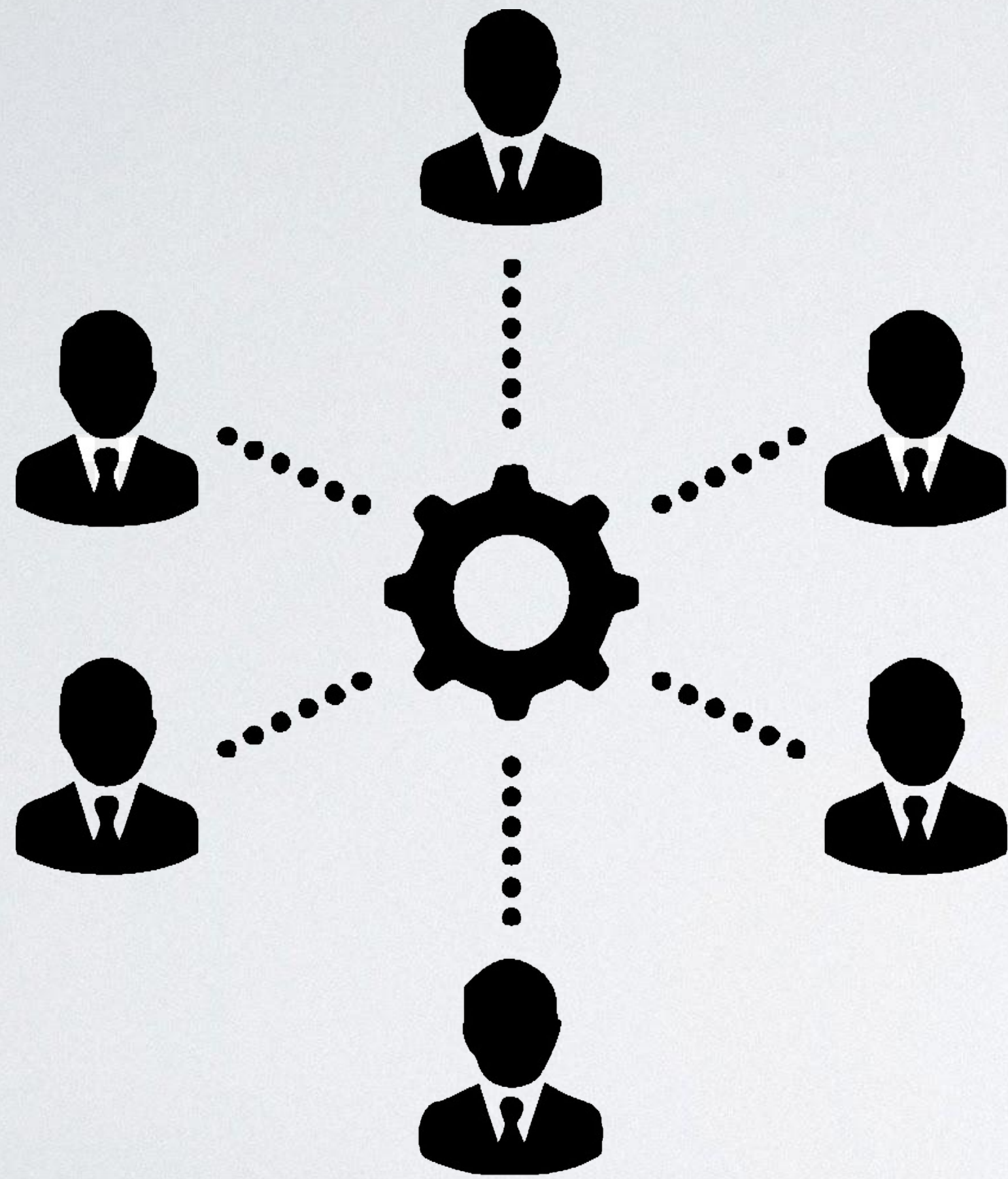
Практику я проходила в отделе
персонала
или же отделе кадров

Одной, из не мало важных обязанностей
специалиста в отделе кадров, является
правильный подбор и расстановка кадров,
с учетом не только профессиональных, но
и психологических характеристик.

Это уменьшит вероятность
возникновения и развития конфликтов.



В каждом трудовом коллективе у работников создаётся соответствующий психологический настрой.



Чтобы сплотить персонал, уменьшить конфликты внутри коллектива и усилить успех компании, в тандеме с специалистом по отделу кадров сотрудничает психолог службы управления персоналом. Это позволяет тщательнее подбирать кадры, выявлять конфликтных людей, создавать определенную культуру в организации, сплотить сотрудников, которые работают на одно дело.

Психолог по управлению персоналом в компании выполняет такие функции, как:

оказание помощи руководителям организации в решении социологических и психологических проблем деятельности организации, развития коллективов, в изучении причин конфликтов, в предотвращении и разрешении конфликтных ситуаций, консультирование руководителей по индивидуальному стилю деятельности специалистов, по психологическому обеспечению проведения переговоров, совещаний, деловых встреч;

участие в проверке обращений и жалоб сотрудников, анализ причин и типологии жалоб, разработка рекомендаций для устранения возникающих проблем;

анализ психологических причин текучести кадров, подготовка предложений по принятию мер, способствующих адаптации новых работников и молодых специалистов; и др.



При подборе персонала для большей эффективности работы сотрудников проводят психодиагностическое тестирование.

Психодиагностика (греч. Psyche – душа и diagnostikos – способный распознавать) – область психологической науки и одновременно важнейшая форма психологической практики, связанная с разработкой и использованием разнообразных методов распознавания индивидуальных психологических особенностей и перспектив развития человека. Каждое психодиагностическое обследование имеет свою направленность и поэтому, в зависимости от целей тестирования, психолог применяет в каждом случае специфический блок тестов и методик.



Задача руководства — исходя из анализа интересов и характера членов трудового коллектива, построить такую систему мотивирования и

стимулирования персонала, которая вызвала бы предельно конструктивное поведение, обеспечивающее эффективную коммуникацию и достижение совокупного результата деятельности коллектива.

Но не всегда удаётся сохранить эффективность работы, со временем мотивация сотрудников падает, наличие позитивного отношения к работе исчезает и желание трудиться на благо организации не так велико как прежде.

Данную проблему, потери мотивации, можно решить при помощи психологических программ управления рабочим коллективом.

Можно применить следующие подходы, обеспечивающие повышение мотивации работников к трудовой деятельности.



Организационный

Организационный подход состоит из обеспечения взаимодействия работников на основе трех компонентов: обучение, мотивация материального и нематериального характера. Самое главное при использовании организационного подхода – обеспечение совпадения характеристик поведения сотрудников со взглядом руководящего состава на рабочий процесс и культуру отношений в коллективе.

Личностно-ориентированный

Личностно-ориентированный подход является одним из социально-психологических аспектов управления сотрудниками и включает в себя предварительное диагностирование типа работников, которые трудятся на благо компании. В основном специалисты выделяют несколько категорий сотрудников в зависимости от их потребностей. Например, некоторые трудящиеся обладают стремлением к власти, а некоторые хотят денег, признания или стабильности. Определяя преобладающий слой людей, работающих на предприятии, можно более точно разработать необходимый подход, который будет стимулировать их мотивацию к труду.

Потребностно-материальный

В случае с выбором потребностно-материального подхода большое внимание уделяется стимулированию работы сотрудников при помощи материальных ценностей. Однако следует запомнить, что данный способ может быть эффективным только один раз, так как люди очень быстро привыкают к вознаграждению и без стабильного повышения оплаты теряют интерес к работе. Ввиду этого стоит ввести систему «кнута и пряника», которая обеспечит строгую дисциплину в коллективе.

Личностно-деятельностный

В основу личностно-деятельностного подхода к повышению мотивации кадров предприятия закладывается технология, способствующая развитию потенциала, которая называется коучинг.

Данная технология разработана с целью диагностирования стиля мотивирования не трудящихся, а руководства организации и обеспечения развития его самомотивирования. Это объясняется тем, что чем реалистичнее и грамотнее руководство разбирается в вопросе касательно мотивации своих подчиненных, тем легче ему будет выбрать модель дальнейшего взаимодействия с рабочим коллективом и быстро сменить вариант, если он окажется не работоспособным.

В заключении хотелось бы сказать,
что

Добиться максимальной результативности труда невозможно без учета человеческого фактора, различных психологических аспектов психологической трудовой деятельности. Психология помогает решать ряд основных задач в сфере работы с персоналом. Вследствие прохождения практики в отделе кадров я познакомилась с деятельностью главного специалиста по кадрам и психолога по управлению персоналом, их должностными обязанностями и спецификой работы. Параметры подбора персонала очень важны для дальнейшей работы в компании. При правильном подборе кадров, форм взаимодействия, функций управления и организационных условий, повысится качество и результативность работы, сотрудники будут мотивированны, а компания обречена на успех.

Не зря говорят: «Кадры решают всё...»

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**