

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____/_____/_____

Заведующей кафедрой психологии и педагогике

М.И. Кириковойот обучающегося 4 курсаочно-заочной (заочной) формы обучения
группа 21_____
обучающегося) (ф.и.о.)

Направление подготовки:

37.03.01 ПсихологияНаправленность (профиль):
_____**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу утвердить местом прохождения учебной практики (тип: Научно-исследовательская работа (Получение первичных навыков научно исследовательской работы)) в период с «12» мая 2024г. по «30» июня 2024г. организацию (учреждение, компанию) ООО «_____»,
(название организации)

руководитель практики от профильной организации

Директор, _____
(ф.и.о., должность)«08» мая 2024г.

(дата)

(подпись обучающегося)

Контактные данные обучающегося:

Тел.: _____

Адрес эл. почты: _____

ДОГОВОР № _____

**О практической подготовке обучающихся, заключаемый между
АНОВО «МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» и профильной
организацией**

г. Москва

«_____» _____ 2024 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ», именуемое в дальнейшем «**Университет**», в лице проректора по развитию Валявского Андрея Юрьевича, действующего на основании доверенности № 230/03-24 от 15 марта 2024 года, с одной стороны и
Общество с ограниченной ответственностью «_____»,
(полное наименование организации)

именуемая (ое,ый) в дальнейшем «**Профильная организация**», в лице директора_

(должность)

(ФИО полностью)

действующего(ей) на основании Устава № _____ от _____ г.
(доверенности / устава)

с другой стороны, вместе именуемые в дальнейшем «**Стороны**», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1 Настоящий Договор заключен в соответствии с п. п. 6 - 8 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о практической подготовке обучающихся, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования и Министерства просвещения Российской Федерации от 05.08.2020 № 885/390.

1.2 В соответствии с настоящим Договором Профильная организация обязуется организовать практическую подготовку обучающихся Университета.

1.3 Образовательная программа, компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется практическая подготовка, количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы, сроки организации практической подготовки согласуются Сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение 1).

1.4 Реализация компонентов образовательной программы, согласованных Сторонами осуществляется в помещениях Профильной организации, перечень которых согласуется Сторонами и является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение 2).

2. Права и обязанности Сторон**2.1 Университет обязан:**

2.1.1 За 10 рабочих дней до начала практической подготовки по каждому компоненту образовательной программы представить в Профильную организацию поименные списки обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы посредством практической подготовки.

2.1.2 Назначить руководителя по практической подготовке от Университета, который:

- обеспечивает организацию образовательной деятельности в форме практической подготовки при реализации компонентов образовательной программы;

- организует участие обучающихся в выполнении определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

- оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

- несет ответственность совместно с ответственным работником Профильной организации за реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, за жизнь

и здоровье обучающихся и работников Университета, соблюдение ими правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.

2.1.3 При смене руководителя по практической подготовке в 3-х дневный срок сообщить об этом Профильной организации.

2.1.4 Установить виды учебной деятельности, практики и иные компоненты образовательной программы, осваиваемые обучающимися в форме практической подготовки, включая место, продолжительность и период реализации.

2.1.5 Направить обучающихся в Профильную организацию для освоения компонентов образовательной программы в форме практической подготовки.

2.2 Профильная организация обязана:

2.2.1 Создать условия для реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, предоставить оборудование и технические средства обучения в объеме, позволяющем выполнять определенные виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся.

2.2.2 Назначить ответственное лицо, соответствующее требованиям трудового законодательства Российской Федерации о допуске к педагогической деятельности, из числа работников Профильной организации, которое обеспечивает организацию реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки со стороны Профильной организации.

2.2.3 При смене лица. Указанного в пункте 2.2.2, в 3-х дневный срок сообщить об этом Университету.

2.2.4 Обеспечить безопасные условия реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, выполнение правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.

2.2.5 Проводить оценку условий труда на рабочих местах, используемых при реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, и сообщать руководителю Университета об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.2.6 Ознакомить обучающихся с Правилами внутреннего трудового распорядка Профильной организации, _____

(указываются иные локальные нормативные акты Профильной организации)

2.2.7 Провести инструктаж обучающихся по охране труда и технике безопасности и осуществлять надзор за соблюдением обучающимися правил техники безопасности.

2.2.8 Предоставить обучающимся и руководителю по практической подготовке от Университета возможность пользоваться помещениями Профильной организации, согласованными Сторонами, а также находящимися в них оборудованием и техническими средствами обучения (Приложение 2).

2.2.9 Обо всех случаях нарушения обучающимися правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности сообщить руководителю по практической подготовке от Университета.

2.2.10 Не допускать прохождение практики обучающимися на должностях, не предусмотренных программой практики и не имеющих отношения к будущей профессиональной деятельностью обучающихся.

2.2.11 По окончании практики дать характеристику на каждого обучающегося с отражением качества подготовленного им отчета по практике.

2.3 Университет имеет право:

2.3.1 Осуществлять контроль соответствия условий реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки требованиям настоящего Договора.

2.3.2 Запрашивать информацию об организации практической подготовки, в том числе о качестве и объеме выполненных обучающимися работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

2.4 Профильная организация имеет право:

2.4.1 Требовать от обучающихся соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, режима конфиденциальности, принятого в Профильной организации, предпринимать необходимые действия, направленные на предотвращение ситуации, способствующей разглашению конфиденциальной информации.

2.4.2 В случае установления факта нарушения обучающимися своих обязанностей в период организации практической подготовки, режима конфиденциальности приостановить реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки в отношении конкретного обучающегося.

3. Срок действия Договора. Порядок изменения и расторжения Договора

3.1 Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его обеими Сторонами и действует до момента исполнения Сторонами всех взятых на себя обязательств.

3.2 По соглашению Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен или расторгнут.

4. Заключительные положения

4.1 Все споры, возникающие между Сторонами по настоящему Договору, разрешаются Сторонами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2 Изменение настоящего Договора осуществляется по соглашению Сторон в письменной форме в виде дополнительных соглашений к настоящему Договору, которые являются его неотъемлемой частью.

4.3 Стороны обязуются письменно извещать друг друга о смене реквизитов, адресов и иных существенных изменениях.

4.4 Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

4.5 Во всем остальном, что не урегулировано настоящим Договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

5. Адреса, реквизиты и подписи Сторон

Университет	Профильная организация
<p>Полное наименование организации: Автономная некоммерческая организация высшего образования «МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»</p> <p>Юридический адрес: 125040, г. Москва, Ленинградский проспект, д. 17 Телефон/факс: (495)3081001 ИНН: 7714046437</p> <p>Проректор по развитию _____ А.Ю. Валявский подпись</p> <p>М.П.</p>	<p>Полное наименование организации: Общество с ограниченной ответственностью «_____»</p> <p>Юридический адрес: тел. _____ ИНН _____ ОГРН _____</p> <p>Директор _____ (должность) подпись (ФИО)</p> <p>М.П.</p>

Образовательная программа, компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется практическая подготовка, количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы, сроки организации практической подготовки

Вид практической подготовки обучающегося	Учебная практика Научно-исследовательская работа (Получение первичных навыков научно исследовательской работы)
Направление подготовки, группа	37.03.01 Психология, 21П115в
ФИО обучающегося	_____
Срок практической подготовки обучающегося	С «12» мая 2024г. по «30» июня 2024г.

Помещения Профильной организации для реализации компонентов образовательной программы, согласованных Сторонами

Место прохождения практической подготовки обучающегося	ООО «_____» _____
Структурное подразделение для практической подготовки обучающегося	Психологическая служба
Помещения для практической подготовки обучающегося	Кабинет №1

Директор _____
(должность) подпись (ФИО)

ДНЕВНИК

прохождения учебной практики
(тип: Научно-исследовательская работа (Получение первичных навыков научно-исследовательской работы))

студента(ки) 4 курса

группы 21

кафедры психологии и педагогики

_____ (фамилия, имя, отчество полностью)

Наименование базы практики: ООО «_____»

Срок прохождения практики: с «12» мая 2024г. по «30» июня 2024г.

Дата	Описание выполняемой работы в организации с учетом индивидуального задания	Подпись руководителя от профильной организации
12.05.24	Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техникой безопасности, пожарной безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка ¹	
13.05.24	Ознакомление с учреждением, его структурой и деятельностью. Встреча с руководителем практики и получение информации о задачах и целях практики.	
14.05.24	Изучение документации по работе учреждения, включая правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, регламенты и методики. Знакомство с коллективом психологов.	
15.05.24	Наблюдение за работой психолога на групповом занятии для детей с проблемами в обучении.	
16.05.24	Наблюдение за работой психолога на индивидуальном консультировании с подростком, имеющим проблемы в общении.	
17.05.24	Наблюдение за работой психолога на групповом занятии для взрослых, испытывающих трудности в адаптации к новой работе.	
18.05.24-19.05.24	Выходной	
20.05.24	Анализ используемых психологом методик и инструментов. Составление списка методик, которые я хотела бы попробовать применить на практике.	
21.05.24	Участие в групповом занятии для детей с проблемами в обучении под руководством психолога.	

¹ Обязательное проведение в первый день практики в профильной организации

22.05.24	Участие в индивидуальном консультировании с подростком, имеющим проблемы в общении, под руководством психолога.	
23.05.24	Участие в групповом занятии для взрослых, испытывающих трудности в адаптации к новой работе, под руководством психолога.	
24.05.24	Анализ взаимодействия психолога с клиентами.	
25.05.24- 26.05.24	Выходной	
27.05.24	Изучение специфики работы с различными возрастными группами. Посещение лекции по возрастной психологии.	
28.05.24	Самостоятельное проведение группового упражнения под контролем психолога для детей с проблемами в обучении.	
29.05.24	Самостоятельное проведение группового упражнения под контролем психолога для подростков, имеющих проблемы в общении.	
30.05.24	Самостоятельное проведение группового упражнения под контролем психолога для взрослых, испытывающих трудности в адаптации к новой работе.	
31.05.24	Анализ собственной работы и получение обратной связи от руководителя практики.	
01.06.24- 02.06.24	Выходной	
03.06.24	Проведение индивидуального консультирования с клиентом под руководством психолога.	
04.06.24	Подготовка к проведению собственного группового занятия. Выбор темы и составление плана занятия.	
05.06.24	Самостоятельное проведение группового занятия по выбранной теме для детей с проблемами в обучении.	
06.06.24	Анализ результатов занятия и получение обратной связи от клиентов и руководителя практики.	
07.06.24	Подготовка к проведению собственного индивидуального консультирования. Выбор методики и составление плана консультирования.	
08.06.24- 09.06.24	Выходной	
10.06.24	Самостоятельное проведение индивидуального консультирования с клиентом.	
11.06.24	Анализ собственной работы и получение обратной связи от руководителя практики.	
12.06.24	Изучение актуальных проблем современной психологии. Посещение лекции по психологии стресса.	
13.06.24	Анализ полученных данных и составление предварительных выводов по практике.	

14.06.24	Анализ полученного опыта и выработка рекомендаций для будущих практикантов.	
15.06.24-16.06.24	Выходной	
17.06.24	Составление плана дальнейшего обучения и развития в области психологии.	
18.06.24	Изучение концепции психологической помощи в кризисных ситуациях.	
19.06.24	Изучение методов психотерапии, применяемые для работы с тревожностью и депрессией.	
20.06.24	Изучение концепции психологического консультирования в семье.	
21.06.24	Присутствовала на семейной консультации, записывала динамику взаимоотношений между членами семьи.	
22.06.24-23.06.24	Выходной	
24.06.24	Разработка рекомендаций для семьи, нуждающейся в психологической помощи.	
25.06.24	Изучение методов психологической реабилитации.	
26.06.24	Изучение методик психологического консультирования, применяемых для работы с различными типами проблем.	
27.06.24	Составление психологических тестов для клиентов, нуждающихся в диагностике.	
28.06.24	Завершение практики. Подготовка отчета по практике.	
29.06.24-30.06.24	Выходной	

Руководитель практики от профильной организации _____ / _____

Руководитель практики от организации (вуза) _____ / _____

Студент _____ / _____

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

НА УЧЕБНУЮ ПРАКТИКУ

(тип: Научно-исследовательская работа (Получение первичных навыков научно-исследовательской работы))

Кафедра психологии и педагогики

Выдано студенту _____
(фамилия, имя, отчество)

группа 21 тел.: _____ e-mail: _____

Руководитель от организации (вуза) _____
(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание)

Место практики ООО «_____»
(наименование органа власти или организации, учреждения)

Сроки прохождения: с «12» мая 2024г. по «30» июня 2024г.

Содержание задания:

- Задание 1. Дать общую характеристику базы практики (правовая форма, историческая справка, нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность).
- Задание 2. Изучить содержание, формы, направления научной деятельности организации и подразделения.
- Задание 3. Использовать технические средства обработки, хранения и передачи информации.
- Задание 4. Посетить подразделения организации (не менее трех посещений).
- Задание 5. Провести наблюдение и анализ деятельности по согласованию с руководителем учебной практики (научно-исследовательской работы).
- Задание 6. Соотнести полученные практические знания с теоретическими, углубить знания и приобрести практические навыки в области научных исследований.
- Задание 7. Принимать участие в научной работе структурного подразделения организации.
- Задание 8. Ознакомиться с применяемыми техникой, технологией и методами научной работы.
- Задание 9. Выполнять отдельные поручения в рамках программы научно-исследовательской работы.
- Задание 10. Подготовить отчетные документы по учебной практике.
- Планируемые результаты: В результате прохождения практики обучающийся должен систематизировать собранный во время прохождения практики материал и оформить отчет с соответствующими выводами и предложениями.

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель практики от профильной организации _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

Руководитель практики от образовательной организации (вуза) _____ /

(подпись) (расшифровка подписи)

Задание принял _____ / _____ «12» мая 2024г.

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ООО «_____»
(наименование организации)_____
(реквизиты (ИИН/ОГРН))**ХАРАКТЕРИСТИКА**

Настоящая характеристика дана

(Ф.И.О. обучающегося)

Проходившему (шей) вид: Учебная практика (тип:) Научно-исследовательская работа
(Получение первичных навыков научно-исследовательской работы)

в период с «12» мая 2024г. по «30» июня 2024г.

в ООО «_____», психологическая служба
(наименование профильной организации с указанием структурного подразделения)

Во время прохождения практики студентка _____ ответственно и
внимательно относилась к выполняемой работе, активно помогала сотрудникам отдела
предприятия.

В коллективе проявила себя как специалист высокой квалификации. Обладает большими
организаторскими способностями и на деле показала свое умение работать в разных
условиях, действовать самостоятельно и без подсказок руководителя, что говорит о ее
высоком теоретическом уровне подготовки. А также, за время прохождения практики
студент освоила все необходимые для работы практические навыки.

По окончании прохождения практики студентке была выставлена оценка «отлично».
Замечаний по прохождению практики у руководства отделов и самого предприятия нет.

Руководитель практики от профильной организации _____ /

_____.

(подпись)

(расшифровка подписи)

«30» июня 2024г.

МП

СОВМЕСТИНЫЙ РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)

проведения учебной практики
(тип: Научно-исследовательская работа (Получение первичных навыков научно -
исследовательской работы))

Обучающегося 4 курса обучения учебной группы 21
Направление подготовки: 37.03.01 Психология

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Вид работ	Срок прохождения этапа (периода) практики
1	Организационный этап	1. Организационное собрание (конференция) для разъяснения целей, задач, содержания и порядка прохождения практики	08.05.24
		2. Инструктаж по технике безопасности.	12.05.24
		3. Разработка индивидуального задания.	08.05.24
2	Основной этап	1. Сбор информации.	13.05.24-16.06.24
		2. Обработка, систематизация и анализ фактического и теоретического материала.	17.06.24-27.06.24
3	Заключительный этап	Составление отчета по практике	28.06.24-30.06.24
		Защита отчета по практике	

Срок прохождения практики: _____

Место прохождения практики: ООО «_____»

_____ (указывается полное наименование организации в соответствии с уставом, а также фактический адрес)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель от профильной организации

(подпись, ФИО)

Руководитель от организации (вуза)

(подпись, ФИО)

Студент

(подпись, ФИО)

ОБРАЗЕЦ ОБРАЗЕЦ ОБРАЗЕЦ

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра психологии и педагогики

ОТЧЕТ

о прохождении учебной практики
**(тип: Научно-исследовательская работа (Получение первичных навыков научно -
исследовательской работы))**

Наименование профильной организации: ООО «_____»

Срок прохождения практики: с «12» мая 2024г. по «30» июня 2024г.

Руководитель практики: _____
(от профильной организации, ФИО полностью, подпись)

ОБРАЗЕЦ ОБРАЗЕЦ ОБРАЗЕЦ

Руководитель практики: _____
(от ВУЗа, ФИО полностью, подпись)

Студент группы: 21

Курс, форма обучения: 4 курс, заочная форма

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

(ФИО студента; подпись)

Дата защиты отчёта: _____

Оценка за прохождение практики: _____

Москва 2024г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
ГЛАВА 1. Аспекты процесса формирования системы ценностей менеджмента и его влияние на социально - психологический климат	5
1.1 Характеристика организации.....	5
1.2 Понятие и сущность социально - психологического климата в коллективе	9
1.3 Рассмотрение сущности и понятие системы ценностей	12
1.4 Понятия и методы исследования системы ценностей менеджмента в бизнес среде.....	14
Глава 2. Эмпирическое исследование взаимосвязи ценностных ориентаций менеджеров и социально-психологического климата в бизнес-организации.....	22
2.1. Процедура исследования	22
2.2. Результаты исследования и их анализ.....	25
Выводы	34
Заключение	35
Список литературы.....	37
Приложения	39

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. На современном этапе развития общества социально-психологический климат трудовых коллективов играет важную роль. Эта проблема приобретает актуальность, поскольку постоянно растут требования к психологическому включению сотрудника в свою трудовую деятельность, усложняется психическая жизнедеятельность людей, а также происходит постоянный рост личностных притязаний, что ведет к усилению роли управления рабочими коллективами. Особо важным выступает, создание в коллективе настроений рабочего поиска, взаимоуважения и требовательности, нетерпимости к нарушениям норм и правил. Практика показывает, что немногие предприятия обладают благоприятным социально-психологическим климатом. Этот климат с точки зрения группового психологического состояния, которое характеризуют социальное восприятие и степень удовлетворенности сотрудников разными сторонами жизнедеятельности, интегрирует различные влияния. В социально-психологическом климате заключается качественная составляющая межличностных отношений, которая проявляется как совокупность психологических условий, которые помогают или наоборот препятствуют осуществлению эффективной совместной трудовой деятельности и прогрессу личности в данном коллективе. Самые важные признаки благоприятного социально-психологического климата заключаются в доверии и высокой требовательности сотрудников друг к другу, в доброжелательной и деловой критике, в свободе личного мнения при рассмотрении вопросов всего коллектива, в отсутствии давления руководства на нижестоящих сотрудников и признание за ними прав принятия нужных коллективу решений.

Цель - определить влияние системы ценностей менеджмента на социально - психологический климат в бизнес - организации.

Объект - система ценностей сотрудников и социально - психологический климат в коллективе.

Предмет - взаимосвязь между системой ценности и социально - психологическим климатом.

Задачи исследования:

1. Провести анализ литературы по теме исследования.
2. Провести диагностику и анализ ценностных ориентаций у менеджеров первичного звена.
3. Провести диагностику и анализ психологического климата в коллективах, которыми руководят менеджеры первичного звена.
4. Выявить взаимосвязи ценностных ориентаций менеджеров и социально-психологического климата в коллективах.

Гипотеза исследования - ценностные ориентации менеджеров первичного звена оказывают влияние на благоприятность психологического климата в руководимых ими коллективах.

База исследования – ООО «Психологический центр «Ланг», занимающаяся консалтингом.

Выборка.

Менеджеры первичного звена (руководящие коллективами от 3 до 12 человек); количество – 20 чел. (12 мужчин и 8 женщин), возраст от 28 до 37 лет.

Сотрудники первичных коллективов, количество 87 чел. (33 мужчин и 54 женщин), возраст от 24 до 47 лет.

Методики исследования:

1. Методика М. Рокича «Ценностные ориентации».
2. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру).

Методы статистической обработки данных.

Для выявления статистически достоверных взаимосвязей между психологическими показателями использовался непараметрический коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Расчет статистических критериев проводился с использованием статистического пакета STATISTICA.

ГЛАВА 1. АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЦЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

1.1 Общая характеристика организации

Практику я проходила на предприятии ООО «Психологический центр «Ланг», в психологической службе, которая создана при отделе кадров данной организации.

Организация психологической службы на предприятии позволяет реализовать возможность многопланового движения личности сотрудника в сфере профессиональной деятельности, создание приемлемых условий для данного движения, формирование развития и конкурентоспособности кадрового потенциала предприятия.

Ответственность и многогранность деятельности психолога на предприятии, имеет достаточно жесткие требования к самой подготовке. Специалист - психолог должен иметь высшее профильное (психологическое) образование, иначе, это может привести к серьезному ущербу для компании. Некомпетентность психолога, при приеме на работу, к примеру, может ввести в заблуждение менеджеров по персоналу, ранить кандидата. Те же требования применяются к личным качествам. Конкретно, психолог не имеет морального права вмешиваться в частную жизнь заявителя, кто пришел на собеседование, а так же распространять сведения, которые полученные в

результате приватной беседы. Полученная им в результате собеседования сведения не подлежат разглашению.

Психологическая служба занимается улучшением условий труда, старается правильно организовать смену труда и отдыха, приема пищи, четко организовать производственный процесс во времени и пространстве; организовать комнаты психологической релаксации (расслабления, медитации).

Проводит опросы для организации производства, анализ персонала отдельных единиц, чтобы определить, по каким специальностям, должностным единицам должны осуществляться курсы переподготовки; выделяет отдельных сотрудников, которые имеют перспективы роста (профессионального и карьерного роста).

Характеристика фирмы: Оптовая торговая фирма по продаже продуктов питания

Юридическое наименование: ООО «Психологический центр «Ланг».

Отрасль: оптовая торговля Характер деятельности: оптовая продажа металлургических изделий

Уставный капитал: 10000 руб. Число занятых: 100 чел. Основная сфера деятельности: оптовая торговля продуктами питания

Часы работы: с 10 до 20 часов Организационно правовая характеристика фирма Общество с ограниченной ответственностью

Фирма Общество с ограниченной ответственностью «Психологический центр «Ланг» имеет печать со своим наименованием, фирменный знак (символику), расчетный и иные счета в рублях и иностранной валюте в учреждениях банков. Общество несет ответственность по своим обязательствам только в пределах своего имущества. Основной целью фирма Общество с ограниченной ответственностью «Психологический центр «Ланг» является получение прибыли. Баланс, счет прибылей и убытков общества составляются в рублях.

Для решения проблем психологического характера, которые возникают в деятельности Общества с ограниченной ответственностью «Психологический центр «Ланг» была создана психологическая служба. В штате кадровой службы Общества с ограниченной ответственностью «Психологический центр «Ланг» так же состоят специалисты области психологии труда.

Психологическая служба является собой специально подготовленное подразделение, находящееся в структуре организации. Она предназначена для осуществления практической психологической работы, в которую входит использование психологических методов, на основе которых психологом осуществляется прием на работу, составление плана тактики и стратегии данной организации, прогнозируется ее дальнейшее развитие.

Целью психологической службы является реализация и разработка мероприятий, которые могут обеспечивать использование социально - психологических факторов в повышении эффективности организации управления коллективом.

Она строит работу, подчиняясь следующим принципам:

- прозрачность. Необходимо сообщать кандидатам о методиках и тестах, которые будут использованы в работе с ними;
- компетентность. Интерпретация полученных данных должна быть адекватна тестам;
- обратная связь. Обязательное оглашение итогов прошедшим испытание;
- конфиденциальность. Хранение профессиональной тайны.

Психологи штата следят и за жизнедеятельностью организации и занимаются учетом факторов, которые влияют на трудовую деятельность сотрудников, стремятся уменьшить их негативное воздействие, а так же увеличить положительное.

Психологическая служба находится в подчинении непосредственно руководителя организации, который осуществляет методическое и организационное руководство данной службой.

Задачами психологической службы являются:

- осуществление организации и проведение мероприятий, которые направлены на психологический и профессиональный отбор кадров;
- создание и разработка инструктивно-методических факторов к организации управления деятельностью коллектива;

Разработка планов, алгоритмов, сценариев решения проблем управления и организации всех возможных видов делового общения;

- разработка планов, алгоритмов, сценариев решения проблем управления и организации всех возможных видов делового общения;

- разработка рекомендаций по ликвидации и минимализации негативных явлений, которые вызываются реализацией различных инноваций;

- разработка правил поведения работников организации, проведение мероприятий, которые направлены на создание благоприятной атмосферы в коллективе;

- создание и внедрение системы психологического обеспечения делового партнерства и сотрудничества, осуществляемого фирмой с внешними организациями;

- анализ реакций на принимаемые административные решения;

- консультирование сотрудников организации и структурных подразделений по различным вопросам организации деловых встреч, презентаций, выставок и ярмарок, пресс-конференций, в оформлении интерьера и витрин с позиции их психологического воздействия;

- разработка системы бесконфликтного разрешения спорных ситуаций внутри коллектива, с партнерами организации и сторонними фирмами с учетом интересов каждой из участвующих в конфликте сторон.

Конкретизация объема работы психологической службы выявляется уже в плане работы. Основная задача данного планирования - это получение наибольшего количества правдивой информации при наименьшем уровне и материальных ресурсов и трудовых затрат.

Планирование работы начинается с периода подготовки.

Он состоит:

- в изучении специфики деятельности организации;
- в изучении социально-психологической ситуации на в организации;
- в выделении проблемных зон, работа в которых является первоочередной;
- в разработке критериев и норм, которые соответствуют профессиональным требованиям разным категориям сотрудников.

В дальнейшем, исходя из уже имеющихся временных, трудовых, и материальных ресурсов, проводится планирование мероприятий, которые являются необходимыми в проблемных зонах. Планирование - это разработка общего плана действий исходя из требуемых и реально существующих ресурсов (людских, материальных, технических и т. п.).

Подготовка к работе осуществляется по следующим пунктам:

- подбор методики или создание анкеты и ее апробирование;
- размножение (при необходимости) бланков и стимульного материала;
- определение и уточнение с участниками и их руководителями времени и места работы.

Основная работа при осуществлении диагностики состоит из таких разделов:

- раздача бланков и соответствующий инструктаж, проведение собеседования;
- наблюдение за участниками эксперимента в процессе тестирования (а в случае диагностической беседы - фиксация результатов по ее окончании);
- обработка полученных результатов;
- анализ полученных результатов;
- составление заключения проделанной работы.

Основная работа при обучении и коррекции состоит из таких же разделов, что и при диагностике, изменяется только их содержание.

Годовой план работы психолога составляет руководитель психологической службы, а утверждает его заместитель генерального директора по персоналу.

1.2 Понятие и сущность социально - психологического климата в коллективе

В условиях научно-технического прогресса характер труда предъявляет более высокие требования к психологическим особенностям человека — к его мышлению, скорости реакции и др. Усложнение техники и технологии позволило сократить долю физического и увеличить долю умственного труда работника. С другой стороны, большую часть своей жизни работающий человек проводит именно в трудовом коллективе, и этот коллектив дает ему психологическую поддержку, помогая ощутить свою принадлежность, наполнить содержанием свой образ «я». В силу указанных причин результаты труда теперь в значительной степени зависят от психического состояния работника.

Задача руководителя в этой ситуации состоит в том, чтобы использовать индивидуальные свойства личности (особенности психики, характера, способностей и др.) и регулировать оптимальным образом отношения между людьми в коллективе. Чем больше люди расположены друг к другу, тем более комфортными являются условия их труда, тем выше его производительность. Верно и обратное. Контакты между людьми и их эмоциональное насыщение формируют социально-психологический климат коллектива.

Социально-психологический климат определяют как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности. Формируясь на основе эмоциональных и трудовых отношений в группе, индивидуальных ценностных ориентации, социально-психологический климат, в свою очередь, и сам определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к своему труду, ко всем другим формам жизнедеятельности (к быту, досугу и др.).

Важнейшая особенность социально-психологического климата состоит в том, что он дает обобщенную, интегральную характеристику

психологического состояния всех проявлений жизни коллектива, так как объединяет в себе взаимодействие всего многообразия социальных, групповых и личностных факторов как условий трудовой деятельности.

Каждый человек, сталкиваясь с каким-либо социальным явлением, прежде всего судит о нем в оценочных категориях: хорошо-плохо, нужно-не нужно, комфортно-опасно и т. д. Затем указанные дихотомии распадаются на более тонкую оценочную шкалу: если хорошо, то в какой степени, и стоит ли стремиться к этому «хорошо», если «опасно», то на какой риск можно пойти, чтобы добиться своей цели. Данные оценки оказывают влияние на мотивы поведения человека, на стиль его общения с коллегами.

Важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать отдельные значимые для группы решения;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов.

Таким образом, социально-психологический климат как качественная сторона межличностных отношений проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной деятельности и развитию личности в группе.

Поскольку потребности и ожидания работников, социума и организации всегда субъективны, а очень часто различны, проблема их

взаимоувязки, согласования, нахождения возможностей для сотрудничества при сохранении направленности на достижение целей организации и общества (что тоже не всегда совпадает) выглядит крайне сложной и не имеющей однозначных и универсальных решений. Обычно благоприятный СПК соотносят с взаимным доверием и уважением членов группы друг к другу, взаимной информированностью по важным вопросам, взаимовыручкой и коллективной, и взаимной ответственностью за общее дело.

Признаками благоприятного психологического климата являются также высокая требовательность членов коллектива друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении различных сторон работы коллектива; отсутствие давления руководителей на подчиненных; удовлетворенность каждого принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной и поведенческой включенности и взаимопомощи в случае возникновения различных трудностей производственного и бытового характера у коллег; принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов.

Напротив, если преобладают рвачество в труде (побольше взять от общества, поменьше ему дать), неуважение к товарищам, равнодушие и черствость в общении, взаимное укрывательство, невынесение "сора из избы" и т.п., то налицо неблагоприятный СПК.

Нередки случаи неустойчивого СПК, когда глубокий интерес к содержанию труда сочетается с равнодушием и черствостью в общении и т.д. Специфической сферой проявления СПК служат отношения между руководителем и рядовыми членами коллектива, стиль руководства и лидерства в коллективе. Руководитель обязан обеспечить формирование благоприятного СПК, используя методы социального управления, преодоления конфликтов и развития сплоченности коллектива: комплектование коллектива с учетом психологической совместимости его

членов, методы социальнопсихологического тренинга, деловую игру и др.[3] Проблемой является СПК девиантных или частично девиантных групп, проявляющих (при благоприятно оцениваемом членами группы СПК, высокой сплоченности и совместимости) такие качества, как групповой эгоизм, групповая агрессия, группизм, иждивенчество.

1.3 Рассмотрение сущности и понятие системы ценностей

Очень важен фундамент жизни — система ценностей. О них сказал Анатолий Некрасов в своих книгах и на семинарах. Другие психологи также упоминают об этом.

Ценности имеют важное значение для человека, поскольку позволяют лучше понимать себя, воспринимать и взаимодействовать с миром, жизнью и правильно реализовывать себя в семье.

Ценности имеют свою последовательность, которая в точности важно, чтобы соблюдалась человеком. Эта системность гарантировано дает истинное ощущение счастья человеку и возможность проявлять любовь к самому себе — то, что большинству из нас очень необходимо. В этом вопросе часто возникает путаница, подмена и так далее

Система ценностей — понятие теории ценностей, обозначающее совокупность сложившихся у людей мнений о значении в их жизни вещей и явлений, встречаемых в природе и обществе («социальных установок»).

Человек и общество опирается на систему ценностей при сравнении и выборе решений.

В своём обзоре Брэйтуэйт и Скотт относят зарождение понятия о совокупности ценностей к достигнутому в 1950-е и 1960-е годы консенсусу об отнесении понятия ценности не к характеристике предметов, а к характеристике людей и их желаний — желаний самих людей, а не требований к тому, какие желания якобы должны быть у людей.

Несмотря на согласие исследователей по вопросам определений, по поводу количества и набора ценностей в системах, между психологами существуют глубокие расхождения (см. также обзор Брэйтуэйт и Скотта), хотя некоторые, например, Ш. Шварц (англ.)русск., пишут об «универсальном» характере «базовых» ценностей.

Согласно Брэйтуэйт и Скотту, практический прорыв в изучении систем ценностей осуществил М. Рокич, когда в своих работах 1968 и 1973 годов, используя ранее полученные результаты, разделил ценности на две группы:

1. терминальные, или конечные, ценности, или ценности-цели, то есть убеждения в том, что достижение некоторых конкретных целей является смыслом человеческой жизни (или, по-другому, убеждения, что какая-то конечная цель индивидуального существования — например, счастливая семейная жизнь, мир во всем мире — с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться);

2. инструментальные ценности, или ценности-средства, то есть таланты, связанные с методами достижения целей (убеждения в том, что какой-то образ действий — например, честность, рационализм — является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях).

Например, по Рокичу, любовь является конечной ценностью, а способность любить — инструментальной. Рокич постулировал, что внутри обеих групп ценностей существует иерархия (ценности упорядочены), и, тем самым, система ценностей индивида представляет собой два упорядоченных списка. Рокич также провёл различие между ценностями и установками: ценность характеризует убеждения, охватывающие общее понятие, которое может относиться к нескольким конкретным объектам и ситуациям, в то время как установка — это набор убеждений, которые относятся к одному объекту или ситуации.

1.4 Понятия и методы исследования системы ценностей менеджмента в бизнес среде

Все профессиональные группы со временем вырабатывают свои собственные профессиональные убеждения, свой кодекс чести. Раньше всех, по-видимому, это сделали врачи, создавшие «Клятву Гиппократу». Две тысячи лет этой клятве, и во все времена «лучшими из лучших» были и остаются те медики, для которых «Клятва Гиппократу» - это не просто набор красивых ритуальных слов, а высшая профессиональная ценность, руководство к действию. Пришло время, и свои профессиональные убеждения выработали современные управляющие, и выразили их в ценностях менеджмента. Ценности менеджмента - это сознательный выбор системы идей, наделенных особым значением и принятых в качестве вдохновляющих и направляющих предпосылок, на основе которых менеджеры осуществляют свою профессиональную деятельность.

Поговорим о пяти ценностях менеджмента, которые имеют универсальный характер, то есть нужны практически любому руководителю, в том числе и директорам школ.

Горизонтальная карьера

Поначалу кажется, что это неудачное определение. И на самом деле - с карьерой, особенно успешной, связывают в первую очередь вертикальное отличие от всех других: высокая должность, звучный титул, персональный выезд, вышколенная свита. И еще власть, положение, привилегии, престиж, почести. При чем же здесь определение «горизонтальная», когда речь идет о карьере?

А суть в том, что власть подобна плечу рычага: чем ее больше, тем плечо длиннее - и значительнее последствия применения власти, как позитивные, так и негативные. Потому-то властью следует пользоваться умело, квалифицированно, а не как-нибудь (типа: «хотели как лучше, получилось как всегда»).

С точки зрения современного профессионального менеджмента, ценность не в погоне за должностями и званиями, ценность каждый раз должна соответствовать высоким требованиям и обязанностям, налагаемым должностью и званием.

Горизонтальная карьера - это профессиональное мастерство, без которого невозможно достигнуть успеха в любой области деятельности, а в управлении в особенности. Ум, опыт, авторитет не передаются по приказу вместе с присвоением очередного звания и назначением на высокую должность. Никакие посты и титулы не компенсируют управленческую некомпетентность, невежество. Чем выше посредственные и дурные руководители поднимаются по служебной лестнице, тем более разрушительным образом проявляются изъяны власти. Потому единственно достойный путь «наверх» - это рост профессиональных знаний, умений, навыков, опыта, квалификации, мастерства, искусства управления.

Для человека горизонтальной карьеры руководящая должность и власть не являются самоцелью, способом самоутверждения, средством удовлетворения личных амбиций. Должность и власть для него - это только инструмент для работы, для созидания. Профессиональное владение инструментом ценится много выше номинального обладания им.

Не стыдно стремиться делать карьеру, управлять школой, университетом, министерством образования, государством. Стыдно плохо делать свое дело, стыдно плохо управлять. Обретение и развитие горизонтальной карьеры - вот ценность номер один в мире менеджеров.

Управление из любой точки

В интересах вашего дела вы должны уметь управлять объектами (людьми и организациями), которые вам формально не подчинены. Формальное неподчинение вам объекта должно рассматриваться как условие для управления им, а не как препятствие.

На первый взгляд это можно воспринимать как благое пожелание. Дай бог управиться с собственным объектом (учеником, классом, школой),

который обязан нам подчиняться. Даже при этом возникают проблемы. Как же можно призывать управлять другими объектами, нам не подчиненными? Можно и нужно. Хотя, конечно, это легче доказать, чем научиться делать практически.

Реальность такова: рядом с вашей школой есть другие объекты (организации и люди). Одни по отношению к вам являются вышестоящими инстанциями, и вы обязаны выполнять их команды. Вторые наделены функциями контроля вашей деятельности. Третьи являются вашими деловыми партнерами, от них вы получаете информацию, материальные и финансовые ресурсы. Четвертые - пользователями услуг, что вы производите и предлагаете, но они вольны сделать иной выбор. Наконец, есть другие образовательные учреждения, которые являются вашими конкурентами и не прочь оттереть вас в сторону.

Если эти объекты будут относиться к вам недоброжелательно, начнут мешать, что называется, «вставлять палки в колеса», то очень скоро, возможно, вам придется искать другое занятие. Не удастся пройти свой путь, будет недостижима цель.

Если же вам не мешают, то это уже оценивается как льгота. Так прямо и говорится: «Ладно, что не помогают, лишь бы не мешали». Можно идти к цели, хватит своих сил - достигнете ее.

Далее неизбежно следует вывод, что «сверхзадача» руководителя, высшее управленческое искусство его заключаются в том, чтобы овладеть умением использовать потенциал (силу, мощь) других объектов в интересах своего дела. Тогда путь к цели не покажется ни долгим, ни трудным.

Управление из любой точки встречается сплошь и рядом. Автор уверен, что каждый читатель либо имеет личный опыт такого управления, либо неоднократно был свидетелем его.

Во всех школах знают клич: «Дай списать!» Одноклассники не начальники друг другу, но очень многие школьники успешно пользуются плодами чужого интеллекта. А иные ученики оказываются способными

«договариваться» с учителями и получать завышенные оценки посредственных знаний. Это все акты управления из любой точки.

Дети становятся взрослыми, и многие из них преуспевают в управлении из любой точки. Подумайте, нет ли в вашей школе педагога особенного, не такого как все. Ему невыгодную работу (трудный класс) поручить нельзя и одновременно невозможно обойти при распределении поощрений и привилегий.

И это не предел. Например, Григорий Распутин, не занимая никаких официальных должностей в государстве Российском, реально влиял на дела управления самодержавной империей, с ним считались царственные особы, министры и генералы. Многие историки связывают падение самодержавия с его личностью, с его влиянием. И даже имя собственное этому явлению дали - «распутинщина». Распутина давно нет, но «распутины» живут среди нас и управляют.

Для управления из любой точки нет ограничений. Можно управлять любым объектом (даже чужим государством), используя его ресурсы в своих целях, и для этого не обязательно быть его главой. Достаточно превзойти другую сторону в искусстве управления.

Следует понимать: управление из любой точки - это не война, а борьба. Цель уничтожить конкурента (или чужое государство как таковое) не ставится. Речь идет о перехвате управления над объектами, которые вам формально не подчинены, и использовании их потенциала (силы, мощи) в собственных интересах. Вывод: управление из любой точки - это ценность. В интересах вашего дела надо уметь управлять любыми объектами из любой точки. Не получается - учитесь, развивайте горизонтальную карьеру.

Без жалоб и просьб

Учитель химии может жаловаться на нехватку оборудования и реактивов, учитель музыки - на недобросовестность настройщика рояля. И только вы, директор, не можете жаловаться и просить. Вы должны научиться самостоятельно преодолевать препятствия на пути к цели. Любым законным

способом - вариантов много. Единственное, что вам определенно запрещается, - это жаловаться и просить. Это надо понять.

Во-первых, жалобщик жалок, проситель слаб, беспомощен, зависим. Такая позиция - позиция самоуничужения - изначально неприемлема для любого руководителя. У вас иная роль в организации - мобилизующая, вдохновляющая, ведущая вперед. Из жалобщика и просителя - лидер никакой.

Во-вторых, когда вы жалуетесь и просите, вы тем самым лично выдаете самому себе отрицательную деловую характеристику.

Задумайтесь: это насколько же отвратительно надо работать, чтобы на общем фоне именно ваши недостатки были особенно заметны, и именно на вас можно было указать как на отрицательный пример, который кладет «позорное пятно» на всю организацию. Надо полагать, вы уважаете себя и свое дело, и потому работать хуже всех себе не позволяете.

Но если вы приходите, жалуетесь и просите, то тем самым вы лично «на блюдечке с голубой каемочкой» преподносите факты, характеризующие вас негативно именно как руководителя. Эту информацию можно немедленно использовать против вас. Не следует удивляться, услышав ответ: «Если вам так трудно, давайте мы найдем вам работу полегче, по силам. Пишите заявление, мы его сразу и удовлетворим». Сохраняйте свою ценность для организации и дела. Не жалуйтесь и не просите. Не подставляйтесь. Будьте неуязвимым. Соблюдайте принцип: никогда никому ни одного плохого слова против себя.

В-третьих, вас могут искусственно поставить в положение, когда вам потребуется помощь. От вас будут ожидать, что вы придете, пожалуетесь и попросите. Вас охотно примут, выслушают и помогут. Но при этом обязательно добавят: «Мы вошли в твое положение, мы тебе помогли. Помни, кому обязан. Отработай! Услуга за услугу!» Все, капкан захлопнулся. Теперь не вы управляете, теперь управляют вами. Вы вынуждены принять на

себя обязательства, которые брать не собирались. Вы должны сделать то, чего делать не намеревались.

Объяснив, что и почему делать нельзя, автор обязан объяснить, что и как надо делать. Следует знать, что эта ценность имеет еще одну редакцию, более полную и точную: «Не жалуйся, не проси - предлагай выгоду!»

Выгода - вот ключевое слово для понимания, как надо действовать. Выгода - это преимущество, успех, достижение, желанный результат. Все то, от чего невозможно отказаться. Высококачественное образование. Дополнительные программы обучения. Индивидуальный подход. Гарантии поступления. Положительный имидж. Доступ в круг влиятельных лиц. Хвалебная статья в местной прессе. Моральная поддержка. Материальное преимущество. Избавление от хлопот. Отсутствие неприятностей.

Руководствуйтесь законом «Твердое и пустое». Вы находитесь в центре событий, понимаете ситуацию и факторы, ее составляющие, знаете, что вам нужно и что вы можете предложить взамен. Найдите выгоду, которая очевидна, желанна, необходима, которую нельзя не принять. Когда найдете, все изменится кардинальным образом.

Вы не жалуетесь и не просите. Вы информируете и предлагаете выгоду. Фактически вы оказываете другой стороне помощь в достижении желаемого для нее результата. Вы должны уметь подать информацию таким образом, чтобы ваши партнеры проявили интерес к вашему сообщению. Вы сможете убедить другую сторону принять ваше предложение, когда сумеете доказать, что для нее разумно, желательно, необходимо согласиться с вами. Это уже управление.

Вы предложили выгоду, вам ответили согласием, выделили необходимое. Все, сделка состоялась. Никто не может потребовать от вас большего. Вы не приняли на себя ни одного обязательства сверх того, что заранее продумали и предложили. Вы сохраняете свободу управления собой и своим делом.

Рассмотрим худший случай: вам отказали. Конечно, сам отказ малоприятен, задеты важные интересы, страдает дело и надо искать другой вариант разрешения проблемы. Но даже в этом случае за вами сохраняется несомненное преимущество.

Вы знали, что надо делать, но другая сторона не приняла выгоду. Отказ приходится как-то объяснять. Теперь вы начинаете воспринимать информацию, почему ваше предложение отклоняется. А знание - это сила, придет время - примените.

Представьте: дело пострадало, наступили отрицательные последствия. Начинаются «разборки» - проверяющие выясняют причины, обстоятельства. Теперь у вас есть полное моральное право заявить: вы предвидели подобное развитие событий, предлагали решение, брались все сделать, но вам отказали по таким-то причинам. Теперь голова может заболеть у того, кто вам отказал. Ему начнут задавать вопросы: почему он допустил такое развитие событий, когда предлагалось решение проблемы?

Если сочтут необходимым укрепить «вертикаль власти», то у вас появятся шансы занять вакантное руководящее кресло. Те, кто имеет отношение к этому делу, знают: вы могли бы дать нужный результат, но у вас не было власти. Теперь вам ее могут предложить.

Как известно, от любви до ненависти один шаг. Сделал его - и одни эмоции меняются на противоположные. Так же и в управлении - только один шаг отделяет поведение слабого руководителя от поведения сильного. Слабый жалуется и просит и, как следствие, проигрывает. Сильный информирует, предлагает выгоду и побеждает. Учитесь все получать без жалоб и просьб. Это - ценность.

Радость неудачи:

Поначалу кажется, что это неправильная формулировка. Действительно: радость - это положительная эмоция, а неудача - событие отрицательное: трудности, потери, ущерб, вред, бедствие. Как же можно радоваться неудачам?

Как всякое событие, неудача обязательно включает в себя несколько составляющих. Отрицательные воспринимаются быстро и однозначно - все, дело плохо! Можно поддаться влиянию неудачи, опустить руки и значительно ухудшить свое положение.

Так не годится. Дело руководителя заключается в прямо противоположном. Нужно понять ситуацию, заблокировать действие отрицательных последствий неудачи, найти позитивные составляющие, развить их в успех, повернуть ход событий, а то и саму судьбу, в другую сторону.

Эту ценность следует понимать так. Менеджер идет к цели не по паркету. Никто ковровой дорожки ему под ноги не постелил. На реальном пути обязательно будут неудачи. Надо быть готовым к столкновению с неудачами и к преодолению их. Преодолею неудачи - продолжил путь, пришел к цели. Есть повод оглянуться, подвести итоги. Путь был трудный, но я справился! Проявил знания, умения, мастерство. Теперь мой управленческий потенциал возрос, обогатился опыт. Я теперь более квалифицированный и ценный руководитель, в сравнении с тем, каким был в начале пути, когда делал первые шаги к цели. Разве это не повод для радости - радости преодоления неудач! Так же радуется альпинист, покоривший неприступную ранее высоту, преодолев весь путь трудного восхождения на вершину. Целый мир под ногами, и он готов подняться еще выше.

Человек и человечество развивались, преодолевая неудачи.

Большая цель:

Следует так понимать эту ценность. Хотите стать великим менеджером, успешно делать свое дело, сохранить и передать его людям - поставьте перед собой цель, которую вы сами в пределах своей жизни не реализуете. Лишь только те, кто пойдет следом по вашему пути и продолжит ваше дело, могут достигнуть этой цели.

Большая цель - это дело всей жизни, дело на всю жизнь. Дело благородное, значительное, полезное людям, народу, стране, человечеству. Все остается людям.

Большая цель выходит за пределы жизни. В этом нет никакого преувеличения. Организации имеют потенциал существовать вечно или, по крайней мере, до тех пор, пока люди, другие организации, государство и общество в целом будут иметь потребности, удовлетворением которых они занимаются. А большинство жизненно важных потребностей являются вечными.

Стать директором школы или министром образования - цель вполне конкретная и достижимая. Дать учащимся школы, всей страны лучшее образование - это большая цель, сейчас и навсегда.

Директора школ приходят и уходят, а школы должны оставаться и заниматься образованием и воспитанием достойных граждан. Связь времен и дел не должна прерываться. Потому человек большой цели не временщик, не «калиф на час». Позиция, выражаемая лозунгом: «После нас - хоть потоп!», для него неприемлема. Служение большой цели наполняет его жизнь смыслом до последнего дня. Его долг - передать свою школу, свое дело в будущее - сродни родительскому долгу - подготовить ребенка самостоятельно жить в мире людей.

Большая цель предъявляет руководителю особые требования, главные из которых: патриотизм, профессионализм, порядочность. Людям с иными качествами она недоступна.

Только люди большой цели становятся основоположниками новых дел, великими менеджерами, классиками управления. Их имена навечно остаются в истории и в благодарной памяти потомков.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Процедура исследования

Цель эмпирического исследования – изучение взаимосвязи ценностных ориентаций менеджеров и социально-психологического климата в коллективах, которыми они руководят.

Гипотеза исследования - ценностные ориентации менеджеров первичного звена оказывают влияние на благоприятность психологического климата в руководимых ими коллективах.

Задачи эмпирического исследования:

1. Провести диагностику и анализ ценностных ориентаций у менеджеров первичного звена.
2. Провести диагностику и анализ психологического климата в коллективах, которыми руководят менеджеры первичного звена.
3. Выявить взаимосвязи ценностных ориентаций менеджеров и социально-психологического климата в коллективах.

База исследования – ООО «Центр Технологии Развития», занимающаяся консалтингом.

Выборка.

Менеджеры первичного звена (руководящие коллективами от 3 до 12 человек); количество – 20 чел. (12 мужчин и 8 женщин), возраст от 28 до 37 лет.

Сотрудники первичных коллективов, количество 87 чел. (33 мужчин и 54 женщин), возраст от 24 до 47 лет.

Методики исследования:

3. Методика М. Рокича «Ценностные ориентации».
3. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру).

Методы статистической обработки данных.

Для выявления статистически достоверных взаимосвязей между психологическими показателями использовался непараметрический коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Расчет статистических критериев проводился с использованием статистического пакета STATISTICA.

Описание методик исследования:

1. Методика изучения ценностных ориентаций Рокича.

Методика изучения ценностных ориентаций М.Рокича направлена на исследование индивидуальных и групповых представлений о системах значимых ценностей и основана на приеме прямого ранжирования списков ценностей. (Приложение 1).

М. Рокич различает два класса ценностей:

1. терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
2. инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Полученная в результате исследования индивидуальная иерархия ценностей может быть разделена на три равные группы: предпочитаемые, значимые (ранги с 1 по 6), индифферентные, безразличные (7-12) и отвергаемые, незначимые (13-18 ранг иерархии).

По словам Д.А. Леонтьева, индивидуальная иерархия ценностных ориентаций, как правило, представляет собой последовательность достаточно хорошо разграничиваемых "блоков". Он приводит возможные группировки ценностей, объединенные в блоки по различным основаниям и представляющие собой своего рода полярные ценностные системы.

Терминальные ценности:

1. Конкретные жизненные ценности (здоровье, работа, друзья, семейная жизнь) - абстрактные ценности (познание, развитие, свобода, творчество).
2. Ценности профессиональной самореализации (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная деятельная жизнь) - ценности личной жизни (здоровье, любовь, наличие друзей, развлечения, семейная жизнь).
3. Индивидуальные ценности (здоровье, творчество, свобода, активная деятельная жизнь, развлечения, уверенность в себе, материально обеспеченная жизнь) - ценности межличностных отношений (наличие друзей, счастливая семейная жизнь, счастье других).
4. Активные ценности (свобода, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, интересная работа) - пассивные ценности (красота природы и искусства, уверенность в себе, познание, жизненная мудрость).

Инструментальные ценности:

1. Этические ценности (честность, непримиримость к недостаткам) - ценности межличностного общения (воспитанность, жизнерадостность, чуткость) - ценности профессиональной самореализации (ответственность, эффективность в делах, твердая воля, исполнительность).
2. Индивидуалистические ценности (высокие запросы, независимость, твердая воля) - конформистские ценности (исполнительность, самоконтроль, ответственность) - альтруистические ценности (терпимость, чуткость, широта взглядов).
3. Ценности самоутверждения (высокие запросы, независимость, непримиримость, смелость, твердая воля) - ценности принятия других (терпимость, чуткость, широта взглядов).
4. Интеллектуальные ценности (образованность, рационализм, самоконтроль) - ценности непосредственно-эмоционального мироощущения (жизнерадостность, честность, чуткость).

2. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру).

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность.

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается от 1 до 8 баллов (приложение 2). Чем выше бал, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее отрицательная оценка) до 80 (наиболее положительная).

Результаты диагностики климата в каждом коллективе усреднялись по всем сотрудникам, то есть каждый из 20 коллективов характеризовался одним усредненным показателем климата.

2.2. Результаты исследования и их анализ

В результате психодиагностического обследования менеджеров первичного звена по методике М. Рокича «Ценностные ориентации» были получены данные об иерархии терминальных и инструментальных ценностей у менеджеров (приложение 3).

Иерархия терминальных и инструментальных ценностей в группе менеджеров приведена в таблице 1.

Таблица 1. Иерархия терминальных и инструментальных ценностей в группе менеджеров.

ТЕРМИНАЛЬНЫЕ	Ранг	ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ	Ранг
Здоровье	3,3	Образованность	2,0
Любовь	3,4	Жизнерадостность	5,3
Счастливая_семейная_жизнь	5,3	Воспитанность	5,8

Уверенность в себе	6,8	Ответственность	6,8
Развитие	6,9	Терпимость	7,6
Интересная работа	7,5	Твердая воля	8,0
Матер. обеспеченная жизнь	7,7	Честность	8,1
Активная деятельная жизнь	8,1	Самоконтроль	8,2
Хорошие и верные друзья	9,2	Рационализм	9,3
Свобода	9,9	Смелость	9,7
Жизненная мудрость	10,0	Независимость	10,5
Познание	11,3	Аккуратность	10,7
Творчество	12,0	Исполнительность	11,2
Общественное признание	12,6	Эффективность в делах	11,5
Счастье других людей	13,0	Чуткость	11,6
Продуктивная жизнь	13,3	Широта взглядов	12,5
Развлечения	14,4	Высокие запросы	15,5
Красота природы и искусства	16,1	Нетерпимость к недостаткам	16,6

Анализ данных, приведенных в таблице 4, показывает следующее:

- Значимыми терминальными ценностями, то есть важными жизненными целями, для менеджеров являются Здоровье, Любовь, Счастливая семейная жизнь, Уверенность в себе, Развитие, Интересная работа.
- Незначимыми терминальными ценностями, то есть не важными жизненными целями, для менеджеров являются Творчество, Общественное признание, Счастье других людей, Продуктивная жизнь, Развлечения, Красота природы и искусства.
- Значимыми инструментальными ценностями для менеджеров являются Образованность, Жизнерадостность, Воспитанность, Ответственность, Терпимость, Твердая воля.

- Незначимыми инструментальными ценностями для менеджеров являются Исполнительность, Эффективность_в_делах, Чуткость, Широта_взглядов, Высокие_запросы, Нетерпимость_к_недостаткам.

Иерархия групп терминальных и инструментальных ценностей менеджеров приведена в таблице 2.

Таблица 2. Иерархия групп терминальных и инструментальных ценностей менеджеров.

		Ранг
ТЕРМИНАЛЬНЫЕ	Конкретные	6,3
	Личная жизнь	7,1
	Индивидуальные	8,9
	Межличностные	9,2
	Активные	9,7
	Абстрактные	10,0
	Профессиональная самореализация	10,2
	Пассивные	11,0
	ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ	Интеллектуальные
Межличностные		7,6
Эмоциональные		8,3
Конформистские		8,7
Профессиональная самореализация		9,4
Альтруистические		10,6
Принятие других		10,6
Индивидуалистические		11,3
Самоутверждения		12,1
Этические		12,4

Как видно из таблицы 2, в группе менеджеров наиболее выражены терминальные ценности конкретного характера, связанные с личной жизнью, индивидуального характера. Показательно, что терминальные ценности профессиональной самореализации менеджеров стоят на предпоследнем месте по значимости.

Среди инструментальных ценностей преобладают интеллектуальные, межличностные и эмоциональные. Можно отметить низкую значимость для испытуемых этических инструментальных ценностей.

Таким образом, анализ терминальных ценностей менеджеров показал, что первые места в групповой иерархии занимают ценности не связанные с профессиональной деятельностью («интересная работа» занимает 6 позицию). Показательно, что «творчество» входит в состав незначимых ценностей, что в определенном смысле противоречит полученным нами ранее данным. Для объяснения этого факта можно отметить, что в рассматриваемой организации на первичном уровне управления менеджер имеет мало возможностей для творчества.

На первых местах в иерархии терминальных ценностей, ценностей-целей стоят ценности здоровья, любви и семейной жизни, что является традиционным при тестировании по данной методике для большинства выборок. Так, полученная нами групповая иерархия терминальных ценностей имеет много общего с ценностями-менеджеров газовой промышленности. Е.Г.Гвозденко приводит рейтинг ценностных ориентации менеджеров газовой промышленности: 1.Счастливая семейная жизнь, 2.Наличие хороших и верных друзей. 3.Любовь и материально обеспеченная жизнь. 4.Здоровье. 5. Интересная работа. 6.Свобода. 7.Познание. 8.Уверенность в себе. 9.Активная, деятельная жизнь. 10.Творчество. 11.Красота природы и искусства [4].

Как видим и в этой выборке на первых местах семья, любовь и здоровье; интересная работа в середине иерархии, а творчество в конце. Итак, согласованность нашего результата на выборке менеджеров с данными на выборке менеджеров в газовой промышленности позволяет говорить о

том, что мы имеем дело с некоей общей тенденцией структурирования целей менеджерами, в независимости от их профессии.

Среди средств достижения своих целей менеджеры выделяют в первую очередь «образованность» и «жизнерадостность». То есть, менеджеры полагают образование важным конкурентным преимуществом, при этом подчеркивают важность позитивного взгляда на мир. Обе эти тенденции, с нашей точки зрения, социально обусловлены, так как в последнее время распространено стремление к получению высшего образования, даже не одного. Кроме того, у современных работников явно наблюдается ориентация на «позитив», то есть культ позитивного, жизнерадостного взгляда на мир. Показательна в этой связи низкая значимость для менеджеров такой ценности-средства как «эффективность в делах». Похоже, что для менеджеров важнее быть самими собой, а не быть эффективными винтиками большого механизма. Такой подход к работнику уже в прошлом, в современной экономической реальности эффективен образованный и жизнерадостный, так во всяком случае, согласно нашим данным, видят ситуацию менеджеры.

Таким образом, анализ терминальных ценностей менеджеров первичного звена показал, что первые места в групповой иерархии занимают ценности, не связанные с профессиональной деятельностью – «здоровье», «любовь», «счастливая семейная жизнь» («интересная работа» занимает 6 позицию), что указывает на низкую значимость профессиональной деятельности для менеджеров первичного звена. Среди средств достижения своих целей молодые специалисты банка выделяют в первую очередь «образованность» и «жизнерадостность».

В результате психодиагностического обследования сотрудников по методике оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру) были получены данные об уровне климата в коллективах, которыми руководят менеджеры. Данные по коллективам усреднились (приложение 4).

На рис. 1 отражено распределение коллективов по уровню психологического климата.

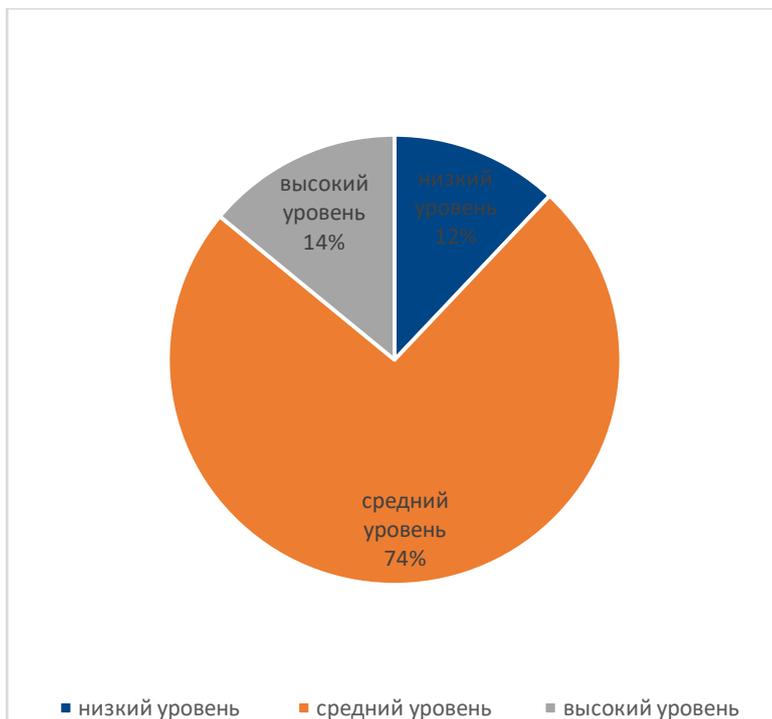


Рис. 1. Распределение коллективов по уровню психологического климата

Анализ данных, отраженных на рис. 1, показывает, что подавляющее большинство коллективов (74%) имеют средний уровень психологического климата, 12% имеют низкий уровень психологического климата, а 14% - высокий.

Таким образом, в среднем в коллективах, которыми руководят менеджеры первичного звена, преобладает достаточно гармоничная психологическая атмосфера, существует адекватная обратная связь между сотрудниками и менеджером, а также между сотрудниками.

Для выявления взаимосвязи ценностных ориентаций менеджеров и социально-психологического климата в коллективах был использован метод корреляционного анализа.

В таблице 3 приведены коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между терминальными ценностями менеджеров и уровнем психологического климата в руководимых ими коллективах.

Таблица 3. Коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между терминальными ценностями менеджеров и уровнем психологического климата в руководимых ими коллективах.

ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ	Климат
Здоровье	0,12
Любовь	-0,21
Счастливая семейная жизнь	-0,04
Уверенность в себе	-0,53*
Развитие	1,23
Интересная работа	-0,51*
Матер. обеспеченная жизнь	0,09
Активная деятельная жизнь	-0,49*
Хорошие и верные друзья	-0,02
Свобода	1,11
Жизненная мудрость	0,01
Познание	0,34
Творчество	0,03
Общественное признание	0,02
Счастье других людей	0,15
Продуктивная_жизнь	-0,34
Развлечения	-0,09
Красота_природы_и_искусства	0,12

* - корреляции статистически достоверны ($p \leq 0,05$)

Примечание – ранги ценностей имеют обратную шкалу, поэтому при анализе корреляции имеют обратный знак

Анализ данных, отраженных в таблице 3, позволяет сделать следующие
ВЫВОДЫ:

1. Выявлена статистически значимая положительная корреляция (с учетом обратной шкалы) между значимостью для менеджера ценности уверенности в себе и уровнем благоприятности климата в коллективе, которым он руководит. То есть, чем в большей степени менеджер считает важным быть уверенным в себе, тем выше уровень благоприятности климата в коллективе, которым он руководит.
2. Выявлена статистически значимая положительная корреляция (с учетом обратной шкалы) между значимостью для менеджера значимости интересной работы и уровнем благоприятности климата в коллективе, которым он руководит. То есть, чем в большей степени менеджер считает важным иметь интересную работу, тем выше уровень благоприятности климата в коллективе, которым он руководит.
3. Выявлена статистически значимая положительная корреляция (с учетом обратной шкалы) между значимостью для менеджера значимости активной и деятельной жизни и уровнем благоприятности климата в коллективе, которым он руководит. То есть, чем в большей степени менеджер считает важным иметь активную и деятельную жизнь, тем выше уровень благоприятности климата в коллективе, которым он руководит.

Таким образом, на уровень благоприятности психологического климата в первичном трудовом коллективе положительно влияет выраженность у менеджера таких ценностей как уверенность в себе, интересная работа и активная и деятельная жизнь.

В таблице 4 приведены коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между инструментальными ценностями менеджеров и уровнем психологического климата в руководимых ими коллективах.

Таблица 4. Коэффициенты ранговой корреляции Спирмена между инструментальными ценностями менеджеров и уровнем психологического климата в руководимых ими коллективах.

ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ	Климат
Образованность	0,04
Жизнерадостность	0,56
Воспитанность	0,06
Ответственность	-0,54*
Терпимость	-0,08
Твердая_воля	-0,23
Честность	0,07
Самоконтроль	-0,48*
Рационализм	0,12
Смелость	-0,13
Независимость	-0,24
Аккуратность	0,09
Исполнительность	-0,56*
Эффективность_в_делах	0,12
Чуткость	0,23
Широта_взглядов	0,02
Высокие_запросы	-0,32
Нетерпимость_к_недостаткам	-0,23

* - корреляции статистически достоверны ($p \leq 0,05$)

Примечание – ранги ценностей имеют обратную шкалу, поэтому при анализе корреляции имеют обратный знак

Анализ данных, отраженных в таблице 4, позволяет сделать следующие выводы:

1. Выявлена статистически значимая положительная корреляция (с учетом обратной шкалы) между значимостью для менеджера ценности ответственность и уровнем благоприятности климата в

коллективе, которым он руководит. То есть, чем в большей степени менеджер считает важным ответственного отношения к делу, тем выше уровень благоприятности климата в коллективе, которым он руководит.

2. Выявлена статистически значимая положительная корреляция (с учетом обратной шкалы) между значимостью для менеджера значимости самоконтроля и уровнем благоприятности климата в коллективе, которым он руководит. То есть, чем в большей степени менеджер считает важным иметь высокий самоконтроль в профессиональной деятельности, тем выше уровень благоприятности климата в коллективе, которым он руководит.
3. Выявлена статистически значимая положительная корреляция (с учетом обратной шкалы) между значимостью для менеджера значимости исполнительности и уровнем благоприятности климата в коллективе, которым он руководит. То есть, чем в большей степени менеджер считает важным проявлять высокую исполнительность в профессиональной деятельности, тем выше уровень благоприятности климата в коллективе, которым он руководит.

Таким образом, на уровень благоприятности психологического климата в первичном трудовом коллективе положительно влияет выраженность у менеджера таких ценностей как ответственность, самоконтроль и исполнительность.

Выводы

1. Анализ терминальных ценностей менеджеров первичного звена показал, что первые места в групповой иерархии занимают ценности, не связанные с профессиональной деятельностью – «здоровье», «любовь», «счастливая семейная жизнь» («интересная работа»

занимает 6 позицию), что указывает не низкую значимость профессиональной деятельности для менеджеров первичного звена. Среди средств достижения своих целей молодые специалисты банка выделяют в первую очередь «образованность» и «жизнерадостность».

2. В коллективах, которыми руководят менеджеры первичного звена, преобладает достаточно гармоничная психологическая атмосфера, существует адекватная обратная связь между сотрудниками и менеджером, а также между сотрудниками.
3. На уровень благоприятности психологического климата в первичном трудовом коллективе положительно влияет выраженность у менеджера таких ценностей как уверенность в себе, интересная работа и активная и деятельная жизнь.
4. На уровень благоприятности психологического климата в первичном трудовом коллективе положительно влияет выраженность у менеджера таких ценностей как ответственность, самоконтроль и исполнительность.

Сделанные выводы позволяют заключить, что получила подтверждение гипотеза исследования – ценностные ориентации менеджеров первичного звена оказывают влияние на благоприятность психологического климата в руководимых ими коллективах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью нашего исследования было определить влияние системы ценностей менеджмента на социально - психологический климат в бизнес - организации.

Мы провели методический опрос среди сотрудников в ООО «Центр Технологии Развития», изучили по результатам методики ценностных ориентации М. Родича систему ценностей у каждого сотрудника в коллективе и провели сравнительный анализ, оценили по результатам методики Фидлера социально - психологический климат в коллективе, провели сравнительный анализ влияния системы ценностей сотрудников на социально - психологический климат в коллективе.

Первоначально, после изучения литературы посвященной нашей тематике, мы предложили гипотезу что система ценностей менеджеров влияют на социально психологический климат в коллективе.

В результате анализа результатов эмпирического исследования были сделаны следующие выводы.

Анализ терминальных ценностей менеджеров первичного звена показал, что первые места в групповой иерархии занимают ценности, не связанные с профессиональной деятельностью – «здоровье», «любовь», «счастливая семейная жизнь» («интересная работа» занимает 6 позицию), что указывает не низкую значимость профессиональной деятельности для менеджеров первичного звена. Среди средств достижения своих целей молодые специалисты банка выделяют в первую очередь «образованность» и «жизнерадостность».

В коллективах, которыми руководят менеджеры первичного звена, преобладает достаточно гармоничная психологическая атмосфера, существует адекватная обратная связь между сотрудниками и менеджером, а также между сотрудниками.

На уровень благоприятности психологического климата в первичном трудовом коллективе положительно влияет выраженность у менеджера таких ценностей как уверенность в себе, интересная работа и активная и деятельная жизнь.

На уровень благоприятности психологического климата в первичном трудовом коллективе положительно влияет выраженность у менеджера таких ценностей как ответственность, самоконтроль и исполнительность.

Сделанные выводы позволяют заключить, что получила подтверждение гипотеза исследования – ценностные ориентации менеджеров первичного звена оказывают влияние на благоприятность психологического климата в руководимых ими коллективах

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арифалин А. Н., Гусева Н. С. Формирование ценностно-ориентационного единства коллектива, как средство повышения профессиональной активности педагогов (Пермь, 2017 г.)
2. Афонин А. Ю. Налаживание связей, развитие сетей взаимодействия и расширение сотрудничества: вызов для университетов. Университетское управление. (Москва, 2015)
3. Беляев, М. К. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы: тренинг персонала. Учебное пособие (г. Москва 2016 г.)
4. Гвозденко Е.Г. Развитие смысловой сферы молодых специалистов газовой промышленности в процессе достижения профессионального "АКМЕ" : Дис. ... канд. психол. наук : Ставрополь, 2016 282 с.
5. Дикая, Л. Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы: учебное пособие (Москва 2017)
6. Дикарева А. А., Мирская М. И. Социология труда. (Москва, 2016)
7. Ермолаева Е. В., Павлова Л. А. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как условие эффективной работы // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. 2015. № 3. С. 50–52.
8. Журавлев, А. Л. Социально-психологическое пространство личности / Журавлев А. Л. — Москва: Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2012. — 496 с.
9. Зародина В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый.(Москва, 2017)
10. Ушаков, К. М. Грустные размышления о собственной адекватности ценностям нового поколения. Директор школы. (Москва, 2019)

11. Социологический энциклопедический словарь / редактор-координатор – академик РАН Г. В. Осипов. (Саратов, 2016)
12. Санинский В. И. Профилактика дезадаптации сотрудников как фактор повышения эффективности деятельности организации // Молодой ученый. — 2014. — № 8. — С. 870–873.
13. Семенова, Л. Э. Социальная психология: учебно-методическое пособие / Семенова Л. Э. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 123 с.
14. Сушков, И. Р. Психологические отношения человека в социальной системе / Сушков И. Р. — Москва: Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2013. — 412 с.
15. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2017. – 203 с.
16. Яценко А. И. Целеполагание и идеалы. – Киев, 2016.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика изучения ценностных ориентаций Рокича.

ИНСТРУКЦИЯ: «Вам предлагаются два списка по 18 ценностей. Ваша задача — проранжировать их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. То есть самому важному Вы присваиваете номер 1 и т.д., так что под восемнадцатым номером будет идти ценность наименее значимая для вас.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Ценности	ранг	Ценности	ранг
АКТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНАЯ ЖИЗНЬ		АККУРАТНОСТЬ	
ЖИЗНЕННАЯ МУДРОСТЬ		ВОСПИТАННОСТЬ	
ЗДОРОВЬЕ		ВЫСОКИЕ ЗАПРОСЫ	
ИНТЕРЕСНАЯ РАБОТА		ЖИЗНЕРАДОСТНОСТЬ	
КРАСОТА ПРИРОДЫ И ИСКУССТВА		ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ	
ЛЮБОВЬ		НЕЗАВИСИМОСТЬ	
МАТЕРИАЛЬНО ОБЕСПЕЧЕННАЯ ЖИЗНЬ		НЕТЕРПИМОСТЬ К НЕДОСТАТКАМ	
НАЛИЧИЕ ХОРОШИХ И ВЕРНЫХ ДРУЗЕЙ		ОБРАЗОВАННОСТЬ	
ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ		ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	
ПОЗНАНИЕ		РАЦИОНАЛИЗМ	
ПРОДУКТИВНАЯ ЖИЗНЬ		САМОКОНТРОЛЬ	
РАЗВИТИЕ		СМЕЛОСТЬ	

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

РАЗВЛЕЧЕНИЯ		ТВЕРДАЯ ВОЛЯ	
СВОБОДА		ТЕРПИМОСТЬ	
СЧАСТЛИВАЯ СЕМЕЙНАЯ ЖИЗНЬ		ЧЕСТНОСТЬ	
СЧАСТЬЕ ДРУГИХ		ЧУТКОСТЬ	
ТВОРЧЕСТВО		ШИРОТА ВЗГЛЯДОВ	
УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ		ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ДЕЛАХ	

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

Приложение 2

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру).

	8	7	6	5	4	3	2	1	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Приложение 3.

Результаты психодиагностического обследования ценностных ориентаций (по Рокичу) менеджеров первичного звена (ранги).

№	ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ																		ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	14	1	2	3	16	4	5	9	17	10	13	7	18	11	6	12	15	8	10	2	17	3	15	9	16	1	4	5	11	13	12	6	14	18	7	8
	6	17	1	7	13	2	4	14	8	9	18	10	11	12	3	15	16	5	4	3	16	2	14	17	15	1	5	6	12	7	10	8	11	9	13	18
	3	11	2	4	16	8	9	12	18	10	17	5	14	6	7	13	15	1	10	11	18	2	12	1	17	3	4	5	6	7	8	13	9	14	15	16
	15	17	1	7	18	2	8	4	16	11	10	5	14	3	6	13	12	3	14	13	17	12	11	10	18	1	3	5	2	6	7	4	8	9	15	16
	10	16	1	9	15	2	18	3	13	12	14	5	11	17	4	6	7	8	6	1	18	7	14	17	16	2	3	10	11	15	13	8	4	5	9	12
	5	8	2	19	18	6	7	17	10	9	14	3	15	11	12	13	4	1	17	2	14	3	13	12	18	1	11	10	4	7	6	5	8	9	16	15
	10	9	1	4	17	3	5	12	16	14	15	7	13	11	2	8	18	6	8	2	18	3	7	15	17	1	4	16	11	10	13	9	12	5	14	6
	1	4	5	6	16	2	8	7	12	17	11	9	13	18	3	14	10	15	17	2	14	3	13	12	18	1	11	10	4	7	6	5	8	9	16	15
	6	7	8	9	18	2	5	3	4	11	12	14	16	1	10	15	17	13	15	14	11	8	12	4	18	7	2	3	17	13	1	9	5	16	10	6
	11	13	4	9	18	1	5	10	12	6	8	7	15	3	2	17	16	14	7	1	13	4	11	3	18	2	12	15	5	14	9	8	6	16	17	10
	8	7	9	6	12	5	11	10	13	15	14	4	18	16	3	17	2	1	10	13	14	11	1	15	12	2	16	17	7	8	3	9	4	18	6	5
	14	1	2	3	16	4	5	9	17	10	13	7	18	11	6	12	15	8	10	2	17	3	15	9	16	1	4	5	11	13	12	6	14	18	7	8

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

	6	17	1	7	13	2	4	14	8	9	18	10	11	12	3	15	16	5	4	3	16	2	14	17	15	1	5	6	12	7	10	8	11	9	13	18
	3	11	2	4	16	8	9	12	18	10	17	5	14	6	7	13	15	1	10	11	18	2	12	1	17	3	4	5	6	7	8	13	9	14	15	16
	15	17	1	7	18	2	8	4	16	11	10	5	14	3	6	13	12	3	14	13	17	12	11	10	18	1	3	5	2	6	7	4	8	9	15	16
	10	16	1	9	15	2	18	3	13	12	14	5	11	17	4	6	7	8	6	1	18	7	14	17	16	2	3	10	11	15	13	8	4	5	9	12
	5	8	2	19	18	6	7	17	10	9	14	3	15	11	12	13	4	1	17	2	14	3	13	12	18	1	11	10	4	7	6	5	8	9	16	15
	10	9	1	4	17	3	5	12	16	14	15	7	13	11	2	8	18	6	8	2	18	3	7	15	17	1	4	16	11	10	13	9	12	5	14	6
	1	4	5	6	16	2	8	7	12	17	11	9	13	18	3	14	10	15	17	2	14	3	13	12	18	1	11	10	4	7	6	5	8	9	16	15
	6	7	8	9	18	2	5	3	4	11	12	14	16	1	10	15	17	13	15	14	11	8	12	4	18	7	2	3	17	13	1	9	5	16	10	6

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

Приложение 4.

**Результаты психодиагностического обследования сотрудников для
выявления климата в первичных коллективах (баллы)**

№	Климат
	23
	45
	54
	65
	45
	34
	76
	45
	56
	53
	32
	34
	33
	43
	41
	54
	58
	62
	65

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

	45
--	----

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ

ОБРАЗЕЦ