Содержание

Введение

1. Общая характеристика предприятия

2. Психологическая поддержка и сопровождение

Заключение

Список использованных источников

Список сокращений

Приложения

Введение

Я, , проходила производственную практику на базе ПС Камала-1 предприятий магистральных электрических сетей Красноярского края.

Продолжительность практики 6 недель: с 13.07.2013 по 16.08.2013 года.

Производственная практика проводится с целью формирования профессиональных компетенций у студентов, закрепление теоретических психологических знаний, приобретения опыта практической работы по профессии.

Основными задачами практики являются: закрепление приобретенных в процессе обучения знаний, умений и навыков по изучаемой специальности; адаптация содержания образовательных программ к производственным потребностям; осуществление непосредственной связи теоретического обучения с современным производством, развитие навыков профессиональной деятельности.

В современных условиях возросло потребность общества в услугах практического психолога, который оказался востребованным во всех сферах - в образовании, производственном, управленческом и ином труде, бизнесе, коммерции, и во всех измерениях повседневной жизни.

Тема практики: Психологическая поддержка и сопровождение.

Цель практики: приобретение практических навыков работы психолога по психологической поддержке и сопровождению адаптации молодых специалистов.

Задачи, решаемые за время прохождения практики:

общее знакомство с базой прохождения практики;

знакомство с административно-управленческим персоналом предприятия;

знакомство с деятельностью психолога предприятия и основными направлениями его работы;

в соответствии с выбранной темой практики - провести исследование особенностей психологического сопровождения адаптации молодых специалистов.

Процесс активного приспособления новых сотрудников к организации и работе является важным направлением психолога. Предприятие заинтересовано в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Исследователями установлено, что около 80% увольняющихся сотрудников приняли решения о скором увольнении в первый день работы на новом месте. Основными причинами увольнения молодые специалисты называют неумение справляться с психологическими трудностями в период адаптации к профессиональной деятельности и отсутствие должной поддержки со стороны администрации предприятия. Помочь сотруднику успешно влиться в новую среду - важнейшая задача психологической службы предприятия.

Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации. В самом общем виде адаптация - это процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. Сейчас уже многими компаниями эффективно используется программа адаптации нового сотрудника, в процессе которой происходит безболезненное «вхождение» нового сотрудника в сложившейся коллектив. Это не просто новый этап жизнедеятельности человека, это практически, полная, смена социального окружения. Человек попадает в новые для него условия: новый коллектив, новое руководство, новое рабочее место, новые должностные обязанности. Не случайно смена работы считается одним из самых стрессовых состояний. Поэтому так важно, чтобы адаптация на новом месте прошла успешно и как можно безболезненно для нового сотрудника, так как для компании программы адаптации являются как имиджевыми стратегиями, так и экономическими программами. И гораздо выгоднее проводить программы адаптации новых сотрудников, чем испытывать текучесть кадров и тратить большие деньги на поиск, оценку и обучение новых сотрудников.

1. Общая характеристика предприятия

Базой производственной практики является производственное предприятие - Подстанция 500 кВ «Камала-1» (далее - ПС Камала-1).

Предприятие является структурным подразделением Красноярских предприятий магистральных электрических сетей. В эксплуатации ПМЭС находится 4534,4 км линий электропередачи напряжением 110-1150 кВ, 27 подстанций напряжением 220-1150 кВ общей трансформаторной мощностью 11019,4 МВА.

В свою очередь Красноярское ПМЭС является филиалом Открытого акционерного общества «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» (ОАО «ФСК ЕЭС») Красноярское ПМЭС. Структура компании представлена в Приложении А. ОАО «ФСК ЕЭС» - это крупная, стабильная компания, предоставляет своим работникам достойную и конкурентную оплату труда, возможности для карьерного роста, различные социальные программы.

ПС Камала-1 введена в эксплуатацию в 1961 году и является крупнейшим энергетическим узлом объединенной энергетической системы (ОЭС) Сибири. Установленная мощность подстанции - 1400 МВА. На подстанции установлены четыре автотрансформатора напряжением 500 кВ мощностью по 250 МВА и два напряжением 220 кВ мощностью по 200 МВА. Подстанция обеспечивает выдачу мощности Красноярской ГРЭС-2 потребителям региона, среди которых Зеленогорский ЭХЗ, промышленные предприятия города Канска, Транссибирская железнодорожная магистраль, Бородинский угольный разрез и другие.

В коллективе ПС Камала-1 трудиться более 120 сотрудников разных специальностей, в том числе 75,2% мужчин, 24,8% -женщины. При этом, в структуре мужского персонала выделяются: 17% - руководителей, 32% - специалисты и служащие и 51% - рабочих. Среди женщин специалистов и служащих - 73%, руководителей - 10% и 17% - рабочих.

Годовой показатель текучести персонала по предприятию в динамике с 2008 г. с 7,5% снизился на 1,5% и за 2012 г. составил 6%.

В течение нескольких последних лет наблюдается снижение среднего возраста сотрудников. В период с 2010 по 2012 гг. средний возраст снизился с 39,8 лет до 38,8 лет. При этом абсолютное большинство персонала (56%) составляют работники наиболее экономически и социально активного возраста - до 40 лет.

Кадровая политика предприятия нацелена на своевременное обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, а также на создание условий для эффективного развития и использования человеческих ресурсов. В настоящее время ведется расширение существующей ПС Камала-1 в связи с необходимостью строительства заходов двух линий электропередач 500 кВ обоснованных в схеме выдачи мощности Богучанской ГЭС и увязанной с ней схемы внешнего электроснабжения Богучанского алюминиевого завода и других потребителей электроэнергии в Приангарье. Протяженность новой линии 500 кВ «ПС Ангара - ПС Камала-1» составляет более 350 км.Для реализации проекта на работу в ПС Камала-1 привлекаются новые квалифицированные кадры.

Система управления персоналом - один из ключевых факторов реализации стратегии развития предприятия. Основная трудность при подборе персонала на объекты предприятия заключается в том, что они удалены от населенных пунктов. Поэтому предприятие разработало план мероприятий по укомплектованию новых подстанций персоналом - квалифицированными специалистами непосредственно на территории Кежемского и Богучанского районов края. В случае, если подобрать сотрудников из числа местных жителей не удастся, руководство предприятия рассматривает организацию работ на указанных подстанциях вахтовым методом или предоставления арендованного жилья для высококлассных специалистов из других городов края, прежде всего, из Красноярска. В краевом центре для поиска персонала Красноярское предприятие планирует организовать взаимодействие с Политехническим институтом Сибирского федерального университета и с краевым отделением государственной службы занятости.

Результатом проводимых мероприятий должны стать «омоложение» персонала, повышение престижа профессии и ограничение активной текучести не выше 8% в год. Не менее 80% руководящих работников Компании должны быть назначены из числа ранее нанятых на нижестоящие позиции сотрудников. И в конечном итоге реализация основных направлений кадровой политики должна привести к обеспечению необходимым персоналом требуемой квалификации, в запланированное время и с оптимальным уровнем расходов на указанную деятельность. Поэтому вопросам привлечения перспективных молодых кадров и взаимодействия с вузами, создания эффективных программ развития персонала, содействия профессиональному и карьерному росту сотрудников, оценки и мотивации персонала на предприятии уделяет очень большое внимание. Особое место в данных мероприятиях принадлежит психологической службе предприятия.

. Психологическая поддержка и сопровождение

Психологическая служба ПС Камала-1 прикреплена к отделу кадров и регламентируется «Положением о психологической службе» (Приложение Б).

Наличие должности психолога на предприятии говорит о развитом, современном предприятии, ориентированном на введение новшеств, заботе о сотрудниках, ориентации на современные методы работы, адекватном восприятии рынка труда. Психолог следит не только за жизнедеятельностью предприятия, но и учитывает факторы, влияющие на трудовую активность работников, и стремится снизить их негативное воздействие и повысить положительное.

Психолог ПС Камала-1 принимает активное участие в решении множества вопросов социальной и производственной жизни предприятия. Его функции при:

) Работе с персоналом:

отработка процедуры отбора кандидатов на трудоустройство в соответствии с компетенциями;

разработка компетенций работников (в психологической части);

оценка персонала при найме на работу, при ротациях и новых назначениях;

психологическая диагностика профессионально важных свойств и качеств сотрудников;

консультирование в области профессиональной деятельности;

передача сотрудникам социально-психологических знаний;

адаптации работников на месте их работы.

работа с кадровым резервом;

анализ текучести кадров, и рекомендации по результатам исследований.

) Психологическом консультировании и психологической помощи:

аттестация должностей, с учетом психологических требований к той или иной должности, разработка должностных инструкций;

выявление недостатков в организации рабочих мест, мониторинг удовлетворенности персонала.

) Организационном управлении:

психологической поддержке коллектива при изменениях и реорганизациях;

формирование организационной культуры компании;

управление конфликтами, их разрешение, создание благоприятного климата, препятствующего их возникновению;

осуществление наблюдения за социально-психологическим климатом в коллективе, его оздоровление.

Сотрудники - одна из самых главных ценностей ОАО «ФСК ЕЭС» в целом, и ПС Камала-1 в частности, от профессионализма которых зависит будущее всей Компании. В настоящее время на ПС Камала-1 работают более 10 молодых специалистов, профессиональное становление которых является важнейшим компонентом кадровой работы. Естественно, что молодые специалисты, пришедшие на производство, сталкиваются с проблемами периода адаптации. Поэтому, одновременно с приказом о назначении на должность каждому специалисту назначается руководитель стажировки на срок до одного года. Общая схема работы с молодыми специалистами показана в Приложении В.

При этом психолог отдела кадров следит за своевременным составлением молодым специалистом и его руководителем индивидуального плана стажировки по полученной специальности и утверждением его одним из руководителей предприятия. Выполнение индивидуального плана систематически контролирует руководитель стажировки. Копия плана хранится в личном деле молодого специалиста. По окончании срока стажировки последний составляет отчет и представляет его комиссии по подведению итогов стажировки, которая дает рекомендацию о дальнейшем использовании данного работника.

Основной задачей стажировки молодых специалистов является приобретение ими необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности, углубление знаний экономики производства, научной организации труда и управления, ознакомление с научными, техническими и производственными достижениями. Вместе с тем за время стажировки выявляются деловые и личностные качества выпускников вуза. По истечении одного года работы проводится встреча руководителей предприятия с молодыми специалистами для собеседования по результатам работы, жилищным условиям, вопросам быта и т.д. План стажировки молодого специалиста представлен в Приложении Г.

Кроме того, в течение двух лет молодой специалист должен пройти ряд тренингов, направленных на развитие личных компетенций в рамках корпоративной культуры ОАО «ФСК ЕЭС». Так, для ускорения социализации, содействия профессиональному развитию и поддержки молодых кадров, на предприятии реализуются программы:

«Адаптация». Новые сотрудники знакомятся с организационной структурой, производственной спецификой и корпоративной культурой.

«Программа кадрового резерва». Молодые специалисты, хорошо проявившие себя в практической работе, становятся основным источником пополнения резерва кадров на выдвижение.

«Комплексная программа обучения молодых специалистов», предоставляющая возможность молодым специалистам повышать профессиональ-ные компетенции и развивать лидерские качества посредством участия в учебных мероприятиях:

подготовка и повышение квалификации специалистов, относящихся к категории производственного персонала, в Центрах подготовки производственного персонала ОАО «ФСК ЕЭС»;

обучение посредством системы еженедельного обучения - «День знаний» и системы дистанционного обучения;

обучение и развитие молодых специалистов по инновационным программам, и обучение в аспирантуре и докторантуре,

а также получение профессионального опыта посредством прохождения стажировок, в том числе зарубежных.

«Социальный пакет работника» - набор льгот, услуг и материальных компенсаций, предоставляемых молодым работникам. Социальный пакет включает в себя материальную помощь и вознаграждения, добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, компенсационные выплаты, в том числе на аренду жилья, авансирование заработной платы, возможность улучшения жилищных условий.

«Спортивные мероприятия для молодых специалистов» - возможность для любого желающего поддержать свое физическое здоровье и вести активный образ жизни приняв участие в спортивных мероприятиях.

«Корпоративные мероприятия для молодых специалистов» - конкурсы, круглые столы, семинары, встречи с руководством, торжественные праздничные вечера, организуемые с целью развития корпоративной культуры и знакомства с традициями, раскрытия творческого и организационного потенциала сотрудников.

В реализации вышеназванных программ самое непосредственное участие принимает психологическая служба предприятия, которая уже показала свою необходимость в трудовой деятельности.

В соответствии с выбранной темой, рассмотрим деятельность психолога ПС Камала-1 по сопровождению адаптации молодых специалистов.

Известно, что на профессиональное развитие молодых специалистов в значительной степени влияют первые годы работы, и в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства. Следовательно, профессиональную адаптацию специалистов можно определить как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива.

Основной целью процесса адаптации вновь принятых работников является достижение ими в наиболее короткие сроки необходимой эффективности работы.

Основными задачами процедуры адаптации являются:

ознакомление с целями, задачами, организационной структурой, спецификой деятельности ПС Камала-1, а также предстоящей деятельности специалиста;

обеспечение оптимального совпадения интересов вновь принятых работников с целями и задачами предприятия;

знакомство с коллективом, корпоративной культурой, традициями, вовлечение вновь принятого работника в систему внутренних взаимоотношений;

ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на вновь принятого работника задач по занимаемой должности;

снижение количества ошибок, связанных с вовлечением вновь принятого работника в трудовую деятельность;

формирование у вновь принятых работников положительного восприятия и лояльности к предприятию;

обеспечение комфортных условий для работы и недопущение производственных и межличностных конфликтов.

Адаптация молодого специалиста - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально-психологической адаптации, способствующих процессу взаимного приспособления работника и предприятия к содержанию и условиям трудовой деятельности в соответствии с требованиями и правилами корпоративной культуры:

профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, формировании профессионально необходимых качеств личности, развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии, овладения дополнительными знаниями для выполнения должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, нормам поведения, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

В исследовании участвовали 5 молодых специалистов, поступившие на работу в ПС Камала-1 в июле 2013 года после окончания ВУЗа. Целью эксперимента стало:

выявление уровня личностной тревожности по методике Дж. Тейлора (Приложение Д);

выявление общего самочувствия, активности, настроения по опроснику САН (Приложение Е);

выявление стрессовых переживаний, возникающих в процессе деятельности по методике О.М. Чоросовой, Р.Е.Герасимовой, на первой и четвертой неделях работы (Приложение Ж).

В ходе диагностики мы хотели выявить: есть ли у вновь поступивших молодых специалистов особенности протекания адаптации, а именно происходит ли у них повышение (или понижение) тревожности, настроения, активности или ухудшение самочувствия, а также возникают ли нерациональные стрессовые переживания на четвертой-пятой неделях после начала трудовой деятельности.

Результаты эксперимента были нам нужны для выявления целесообразности реализации программы по психологическому сопровождению адаптации молодых специалистов.

После проведения диагностики, мы узнали, что у молодых специалистов на первой неделе работы не было подъема настроения, не проявлялась повышенная активность, хотя именно это можно было бы предположить. Однако только 37% из них показали высокие результаты, при этом у 58% на первой недели фон настроения и активность имели средние показатели, а у 5% фон настроения и активность были низкие, а также плохое самочувствие.

По шкале Дж. Тейлора на первой неделе деятельности низкий уровень тревожности наблюдался у 9%, средний уровень тревожности у 87%, высокий у 4%. К четвертой неделе уже 67% начали испытывать профессиональный стресс, у них повысилась тревожность, снизилась активность и настроение.

Результаты также показали, что большая часть молодых специалистов начала испытывать профессиональный стресс.

Тест на выявление стрессовых переживаний в профессиональной деятельности показал, что у 58% прослеживается снижение адаптационные способностей, интенции на развитие, показатели по параметру «факторы обретение целей и открытости миру» (2-3 балла) тоже низкие. У 33 % результаты теста по шкалам Д (ориентация на новое), Е (фактор обретения самоконтроля), Ж (фактор обретения целей), З (фактор открытости миру) высокие, что говорит о том, что данные молодые специалисты способны эффективно преодолевать сложившиеся профессиональные трудности и решать свои психологические, профессиональные проблемы, успешно адаптируются. Таким образом, данные результаты говорят о том, что если молодым специалистам вовремя не оказать психологическую помощь, то велика вероятность раннего профессионального выгорания и ухода из профессии.

Одна из главных задач психологического сопровождения - не только оказывать своевременную помощь и поддержку молодому специалисту, но и научить его самостоятельно преодолевать трудности процесса адаптации, ответственно относиться к своему становлению, помочь ему стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни.

Результаты, полученные в ходе эксперимента, помогли нам определиться с программой психологического сопровождения молодых специалистов, которая заключается в разработке комплекса консультационных и коррекционно-развивающих занятий, способствующих снятию состояния тревоги, формированию умений соморегуляции своего эмоционального состояния, преодоления трудностей, возникших на ранних этапах профессиональной деятельности, актуализации резервных возможностей специалиста. Большее внимание мы постарались уделить раскрытию адаптационного потенциала молодого специалиста, мобилизации профессиональной активности при помощи организации тренинговой и практико-ориентированной деятельности, проведение деловых игр и проигрывание различных ситуаций. Нами разработан тренинг «Лестница успеха», программа которого поможет молодым специалистам, освоить психологию и этику деловых отношений и успешнее пройти как профессиональную, так и психологическую адаптацию. Курс базируется на современных психотехниках достижения успеха в общении и направлен на формирование:

основных принципов адаптивного поведения;

модели построения индивидуальной стратегии профессионального развития;

техники саморегуляции;

этики деловых взаимоотношений;

основ функционального имиджа.

По итогам тренинга проведено анкетирование среди участников, которое показало: содержание программы устраивает 95% опрошенных, ее полезность подчеркивают 84,7% респондентов, а 88,7% дают положительную оценку в целом.

Кроме этого, в ходе психологического сопровождения молодого специалиста важно было осуществлять психологическую коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста.

В просветительской деятельности, мы решили оказать молодым специалистам информационную помощь в освоении основных норм, особенностей профессионального поведения, в повышении квалификации, пополнении психологических знаний.

После проведения консультационных и коррекционно-развивающих занятий, мы провели контрольную диагностику, в ходе которой выявлялась эффективность проведения экспериментальной программы по психологическому сопровождению адаптации молодых специалистов предприятия. Так, анализ результатов повторного тестирования свидетельствует, что самочувствие, активность и настроение у молодых специалистов экспериментальной группы стабилизировалось, если до проведения формирующего этапа эксперимента, низкий фон настроения наблюдался у 63%, то после уже 17 %. По сравнению с результатами констатирующего этапа уровень тревожности снизился, если до реализации программы психологического сопровождения высокий уровень тревожности наблюдался у 67%, то после реализации программы высокий уровень тревожности остался только у 12 %.

Результаты показали, что 62% специалистов прослеживается увеличение показателей по шкалам (Д) - фактор ориентации на новое, интенции на развитие, (Е) - фактор обретения самоконтроля, (Ж) - фактор обретения целей, (3) - фактор открытости миру. В начале эксперимента высокие показатели по данным шкалам были только у 33% - это может свидетельствовать о том, что у многих стабилизировалось эмоциональное состояние, повысился адаптационный потенциал, со стрессовыми ситуациями, возникшими в ходе работы, молодые специалисты способны справляться самостоятельно.

Таким образом, в ходе прохождения практики я изучила понятие и особенности психологической поддержки и сопровождения молодых специалистов.

Известно, что профессия энергетика наполнена опасными ситуациями и разнообразными наряженными факторами, несущими потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования. Особенно данные проблемы испытывают молодые специалисты, о чем нам показал анализ результатов исследования. Т.е. молодые специалисты, в процессе адаптации к профессиональной деятельности, испытывают большое количество проблем: это и процесс вхождения в новую для него социальную среду; это и преодоление так называемого дисбаланса между внутренними ожиданиями и новой социальной ситуацией.

Результаты, полученные в ходе эксперимента, позволяют нам сделать вывод о целесообразности и эффективности проведенной нами работы. Исследование свидетельствует, что при психологическом сопровождении процесса вхождения специалистов в профессиональную деятельность значительно снижается тревожность, стрессовые переживания, повышается настроение и активность, улучшается общее самочувствие. Специфика корректирующей деятельности по психологическому сопровождению молодых специалистов на ранних этапах вхождения их в профессиональную деятельность заключается в работе над формированием позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных адаптационных возможностей молодого специалиста, освоение им основ саморегуляции в профессиональной деятельности.

Стоит отметить что, ни один из вновь пришедших в ПС Камала-1 молодых специалистов не уволился и не собирается это делать. В то время как раньше, когда психологическое сопровождение молодым специалистам не оказывалось - уровень текучести молодых кадров был достаточно высок. Это является наглядным примером того, что психологическое сопровождение адаптации молодых специалистов в ПС Камала-1 является объективной необходимостью.

Таким образом, достигается оптимальное сочетание молодых, инициативных опытных, высокопрофессиональных сотрудников, обеспечивающее преемственность поколений, передачу профессиональных знаний и навыков.

Заключение

адаптация персонал психологическая поддержка

Таким образом, в период с 13.07. по 16.08. 2013 года я проходила производственную практику в ПС Камала-1, за время которой ознакомилась с организацией работы, как предприятия в целом, так и с коллективом административно-управленческого персонала.

На время прохождения практики я была принята на должность помощника психолога, поэтому подробно изучила деятельность психолога: его должностные и функциональные обязанности, основные направления, методы и формы работы; ознакомилась с распорядком рабочего дня, текущими задачами, проблемами психолога, с нормативными документами. Все поручения и обязанности выполнялись в полном объеме.

В настоящее время, большое внимание уделяется созданию благоприятного социально-психологического климата в период адаптации молодых специалистов, которое позволит создать благоприятные условия для профессиональной деятельности. Поэтому, в соответствии с целью производственной практики - психологическая поддержка и сопровождению адаптации молодых специалистов, - проведено ряд психологических тестов, позволяющих выявить особенности протекания адаптации и анализ их результатов.

Проведенное исследование позволяют нам сделать вывод о целесообразности и эффективности психологического сопровождения в период адаптации молодого специалиста, т.к. оно помогает продвижению в области профессии, успешной адаптации на предприятии в направлении профессионального само-совершенствования.

Таким образом, в ходе практики мне удалось:

овладеть формами и методами работы психолога на ПС Камала-1;

изучить факторы, влияющие на адаптацию молодого специалиста при поступлении на работу;

приобрести навыки и профессиональные умения, в проведении исследования особенностей психологического сопровождения по адаптации молодых специалистов, а также в разработке мероприятий психологического сопровождения молодых специалистов, а именно комплекса консультационных и коррекционно-развивающих занятий.

В качестве совершенствования процесса адаптации молодых специалистов можно предложить:

во-первых, необходимо устранить недостаток практики во время обучения в вузе, для чего следует объединение усилий предприятия и учебных заведений по корректировке программ производственной практики с целью создания оптимальных условий для получения конкретных практических знаний, с привлечением студентов к решению реальных производственных заданий.

во-вторых, на предприятии слабая осведомленность о возможной карьере и перспективах роста для молодого специалиста. Для того чтобы фактор «перспективы карьерного роста» выполнял свою стимулирующую функцию, разработанные схемы планирования карьеры должны своевременно доводиться как до молодых специалистов, так и до всего коллектива.

в-третьих, необходимо в адаптационном процессе молодых специалистов активнее использовать материальный мотивационный компонент.

В целом, практика прошла успешно, и мне удалось реализовать все намеченные цели и задачи: приобрести практический опыт и навыки работы с коллективом; углубить свои знания в психологии; сформировать умения по организации психологического исследования и анализировать полученные результаты.

Затруднений в процессе прохождения практики у меня не возникало.

Хочется выразить благодарность персоналу ПС Камала-1, за помощь и доброжелательное отношение к практиканту; и особенно психологу предприятия за предоставленную возможность реализовать свои знания, полученные в институте и показать свои умения, а также получить полезный опыт работы и сформировать навыки практического психолога.

Список использованных источников

Бекоева Д.Д. Практическая психология: учеб. пособие / Д.Д. Бекоева. - М.: Академия, 2009. - 192

Берулава Г.А. Методологические основы деятельности практического психолога. - М.: Высшая школа, 2003. - 64 с.

Буравлева Н.А. Особенности психологической адаптации молодых специалистов / Н.А. Буравлева // Вектор науки ТГУ. - 2012. - №2(9). - С. 52-55.

Личностная шкала проявлений тревоги (Дж.Тейлор, адаптация Т.А.Немчина) / Диагностика эмоционально-нравственного развития. Ред. и сост. И.Б.Дерманова. - СПб., 2002. - С.126-128.

Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. - 640 с.

Список сокращений

ОАО - открытое акционерное общество.

ЕЭС - единая энергетическая система.

ПС - подстанции.

ПМЭС - предприятие магистральных электрических сетей.

ФСК - федеральная сетевая компания.

СПК - социально-психологический климат.

СПСК - социально-психологическая самооценка коллектива.

Приложение А

**Структура компании**



Приложение Б

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ**

**. Общие положения**

.1. Настоящее Положение определяет содержание и организацию деятельности психологической службы ОАО «ФСК ЕЭС» (далее по тексту Службы).

.2. Служба предназначена для социально-психологического обеспечения управления персоналом, формирования кадрового потенциала, анализа и прогнозирования основных тенденций развития коллективов ОАО «ФСК ЕЭС» (далее по тексту фирмы).

.3. Служба является структурно-функциональным объединением специалистов-психологов фирмы, осуществляющих свою деятельность на основе единых принципов, задач и методов работы.

.4. В своей работе Служба руководствуется законами и правовыми актами РФ, Уставом и иными нормативными документами фирмы, распоряжениями руководства открытое общество и его филиалов, настоящим Положением и нормами профессиональной этики.

**2. Задачи и функции**

2.1. Служба решает следующие задачи:

.1.1. Повышение качества и оптимизация использования человеческих ресурсов открытое общество путем организации системы профессионально-психологического отбора и оценки персонала.

.1.2. Социально-психологическое обеспечение групповой деятельности и мотивирования работников к производительному труду.

.1.3. Развитие персонала, усиление его клиенто-ориентированности, повышение управленческой и социально-психологической компетентности работников.

.1.4. Участие в формировании резерва руководящих кадров, психологическая поддержка работников на различных этапах профессиональной карьеры.

.1.5. Внедрение в практику современных, научно обоснованных методов управления персоналом, активизация инновационных процессов в коллективах фирмы.

.2. Деятельность Службы осуществляется по следующим основным направлениям: психологическое изучение, социально-психологическая работа и психологическое сопровождение персонала. При этом проводится:

.2.1. Оценка индивидуально-психологических качеств, потенциала работников открытое общество и кандидатов на работу. Участие в расстановке персонала в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями и способностями.

.2.2. Исследование деятельности в целях определения профессионально-важных качеств работников, разработки и экспериментальной проверки критериев их профессиональной пригодности.

.2.3. Психологический анализ источников и состава резерва руководящих кадров, определение уровня развития деловых компетенций и управленческих навыков резервистов.

.2.4. Анализ эффективности и апробация технологий отбора и ротации кадров, подготовки и развития персонала.

.2.5. фирмы проведение исследований морально-психологического климата в коллективах. Мониторинг групповых процессов и межличностных отношений, оказание помощи руководителям в оптимизации деятельности персонала, разрешении проблемных ситуаций.

.2.6. Организационная диагностика и консалтинг управленческого звена в филиалах фирмы, анализ принимаемых решений в области управления человеческими ресурсами.

.2.7. Участие в исследованиях по выявлению факторов, влияющих на имидж фирмы, эффективность его финансово-экономической деятельности и качество обслуживания клиентов.

.2.8. Социально-психологический анализ движения кадров, закрепляемости и удовлетворенности трудом специалистов. Изучение условий труда.

.2.9. Участие в формировании корпоративной культуры, мотивации работников к труду, профессиональному и должностному росту.

.2.10. Содействие социальной и профессиональной адаптации, реализация мероприятий по поддержанию работоспособности сотрудников.

.2.11. Разработка и реализация программ социально-психологического обучения персонала, поддержания необходимого уровня профессионально-важных качеств, развития творческой активности.

.2.12. Проведение индивидуальных консультаций, оказание помощи работникам в эффективном выполнении ими функциональных обязанностей.

.3. Формы и методы социально-психологического обеспечения определяются специалистами Службы исходя из решаемых задач, особенностей производственной ситуации, условий и возможностей их применения.

.4. Основными методами социально-психологического обеспечения являются: наблюдение, интервью, анкетирование, психодиагностическое исследование, эксперимент, социометрия, анализ результатов деятельности и документов, экспертиза, конкурс, социально-психологический тренинг, деловая игра, консультирование, статистический анализ данных и др.

.5. По своему статусу специалисты Службы являются экспертами по вопросам, входящим в их компетенцию.

.6. Применение методов психологической диагностики, проведение социально-психологических исследований работниками фирмы, не входящими в состав Службы, не допускается.

.7. Привлечение специалистов из сторонних организаций для проведения мероприятий социально-психологического обеспечения согласовывается с Управлением по работе с персоналом ОАО «ФСК ЕЭС».

**3. Организация работы службы**

3.1. Служба организуется в составе подразделений по работе с персоналом и функционирует на уровне фирмы, фирм и отделений. Структура Службы утверждается руководителем открытое общество и может быть представлена подразделением (отдел, сектор, функциональная группа) или специалистом.

.2. Общее руководство мероприятиями социально-психологического обеспечения в унитарное предприятие е осуществляет Управление по работе с персоналом ОАО «ФСК ЕЭС», которое:

устанавливает единые организационные и методологические принципы, разрабатывает нормативные основы функционирования Службы и контролирует их выполнение;

осуществляет научно-методическое руководство;

обеспечивает единство методических подходов в психологической работе;

определяет приоритетные направления развития Службы, социально-психологических исследований в системе открытое общество и организует их проведение;

проводит экспертную оценку применяемых в унитарное предприятие е методик и методических приемов психологической работы;

организует повышение квалификации специалистов Службы фирм;

проводит оценку практической компетентности действующих специалистов и согласовывает кандидатов, рассматриваемых для работы в составе Службы;

формирует отчетность по итогам деятельности Службы.

.3. Подразделение Службы или специалисты о открытое общество и организационно подчиненных ему отделений образуют региональную психологическую службу. Ответственность за ее организацию и состояние несут руководители подразделений по работе с персоналом.

В рамках руководства региональной службой Управление по работе с персоналом фирмы:

осуществляет методическое (инструментальное) обеспечение психологической работы;

координирует деятельность специалистов аппарата открытое общество и отделений по выполнению задач Службы и ее развитию;

планирует и организует взаимодействие специалистов региональной службы в целях решения актуальных проблем работы с персоналом фирмы;

обеспечивает условия для роста профессиональной эффективности специалистов Службы и соблюдения стандартов психологической работы;

проводит подбор кандидатов в состав региональной службы, организует повышение профессиональной квалификации действующих специалистов;

осуществляет контроль над выполнением корпоративных норм и требований к организации Службы, рекомендаций по социально-психологическому обеспечению;

формирует базы данных психологической информации и отчетность по итогам деятельности региональной службы.

.4. Управление по работе с персоналом ОАО «ФСК ЕЭС» осуществляет руководство региональной службой отделений.

.5. Специалисты Службы работают на должностях психологов, либо руководителей подразделений Службы. Должностные обязанности специалистов Службы разрабатываются на основании соответствующих Типовых должностных инструкций.

.6. Деятельность подразделения Службы осуществляется на основании Типового положения. На руководителя возлагается руководство текущей деятельностью этого подразделения и координация деятельности региональной психологической службы.

.7. В своей деятельности специалисты Службы функционально подчиняются руководителю подразделения по работе с персоналом и руководствуются методическими указаниями и рекомендациями Управления по работе с персоналом ОАО «ФСК ЕЭС» (предприятия).

.8. Специалисты Службы планируют свою работу и организуют взаимодействие с другими подразделениями, исходя из перспективных и текущих задач по социально-психологическому обеспечению. Планы работы утверждаются руководителем кадровой службы.

.9. При необходимости решения комплексно-исследовательских задач оценки, развития персонала и сопровождения основной деятельности открытое общество могут создаваться временные группы с привлечением специалистов Службы других филиалов и работников подразделений фирмы.

.10. По результатам практической деятельности специалисты Службы готовят аналитические материалы, заключения и рекомендации по вопросам, входящим в их компетенцию. Выводы по результатам исследований должны быть научно обоснованы.

.11. Материалы психологических исследований имеют целевое назначение и хранятся на правах конфиденциальных документов.

.12. Оценку прямых руководителей специалистов Службы: председателя о открытое общество(управляющего отделением), руководителя кадровой службы и кандидатов на эти должности проводят специалисты Службы вышестоящей структуры управления.

.13. Для проведения психологической работы организуется «рабочее место психолога», предназначенное для индивидуальных психодиагностических исследований, интервью, консультаций, мероприятий психологической помощи и развития, ведения делопроизводства и хранения психологической информации.

«Рабочее место психолога» создается в отдельном помещении и оборудуется средствами оргтехники, отвечающими системным требованиям прикладного программного обеспечения, аудио-видеотехникой, учебными и методическими пособиями, диагностическими материалами и другими необходимыми средствами труда.

.14. Специалистами Службы в обязательном порядке ведется следующая документация:

журнал регистрации психодиагностических исследований;

сводные таблицы социально-психологических данных;

протоколы психологических методик;

отчеты и заключения.

.15. Ответственность за сохранность психологической информации, инструментария и порядок их использования несет специалист Службы, а в его отсутствие - руководитель подразделения по работе с персоналом.

.16. Специалисты Службы готовят годовой отчет о своей деятельности по социально-психологическому обеспечению работы с персоналом, содержащий количественные и качественные показатели.

**4. Научно-методическое обеспечение**

4.1. Научно-методическое обеспечение деятельности Службы осуществляют Управление по работе с персоналом ОАО «ФСК ЕЭС» и аналогичные подразделения фирм.

.2. Задачами научно-методического обеспечения являются:

разработка методологических основ организации и проведения мероприятий социально-психологического обеспечения в унитарное предприятие е;

разработка критериев эффективности психологической работы;

адаптация к условиям деятельности достижений практической психологии, теории управления и менеджмента персонала;

внедрение новых форм и методов психологической работы, их экспериментальная проверка и разработка рекомендаций по применению;

совершенствование системы сбора, обработки и анализа данных;

создание отраслевых психологических норм;

обобщение, распространение накопленного опыта, подготовка аналитических и информационно-справочных материалов, программ, методических и учебных пособий;

взаимодействие с профильными научно-исследовательскими, учебными заведениями, Российским психологическим обществом и другими профессиональными сообществами;

поддержание уровня профессиональной компетентности специалистов Службы путем передачи психологических технологий и контроля (супервизии).

.3. Для решения задач научно-методического обеспечения деятельности Службы могут создаваться экспертные группы из числа специалистов Службы, сотрудников структурных подразделений открытое общество и внешних консультантов.

**5. Подбор и повышение квалификации специалистов службы**

5.1. На должности специалистов Службы принимаются лица, окончившие профильные высшие учебные заведения по специальности «психология», которым присвоена квалификация «Психолог», и имеющие опыт практической работы по специальности не менее 3-х лет. В необходимых случаях на должности специалистов Службы могут приниматься специалисты, имеющие квалификацию «Социолог».

.2. Подбор специалистов в состав Службы осуществляется в соответствии с квалификационной характеристикой «Психолог».

.3. Кандидаты в состав Службы проходят согласование и оценку профессиональной компетентности в Управлении по работе с персоналом ОАО «ФСК ЕЭС».

.4. Прием на работу специалистов Службы осуществляется в соответствии с установленным порядком.

.5. Методические семинары для специалистов Службы проводятся фирмой и фирмами не реже одного раза в два года.

.6. Специалисты Службы проходят повышение квалификации в соответствии с планами обучения персонала не реже одного раза в три года.

Приложение В

**Общая схема работы с молодыми специалистами на предприятии**

1. Прохождение производственной и функциональной практики в подразделениях предприятия.

. Прием на работу молодого специалиста в отдел персонала.

. Собеседование с заместителем руководителя по кадрам и председателем совета молодых специалистов.

. Социальная адаптация молодого специалиста (1-3 месяца):

Для выпускников вузов - приказ о стажировке, встреча с руководителем стажировки, составление и утверждение индивидуального плана адаптации

Для выпускников техникумов - приказ о наставничестве, встреча с наставниками и подготовка плана адаптации на рабочем месте

. Профессиональная адаптация на рабочем месте (до 3-х лет):

Стажировка в течение года, наставничество;

Составление отчета по стажировке;

Рассмотрение и принятие решения комиссии после завершения стажировки;

Выполнение заданий руководителя на рабочем месте;

Участие в научно-технических советах и конференциях;

Участие в рационализаторской и изобретательской работе.

. Повышение деловой квалификации (курсы - ИПК, школа менеджеров, курсы рационализаторов).

. Анализ профессиональной адаптации и включение в резерв:

Оценка потенциала специалиста.

Оценка индивидуального вклада.

Вхождение в трудовой коллектив.

Возможность профессионального выдвижения

Приложение Г

**Индивидуальный план стажировки молодого специалиста**

СТАЖЕР

Калягин Евгений Николаевич

Возраст - 25 лет

Образование - Томский политехнический университет в 2013 г.

Специальность - инженер-электрик

Занимаемая должность - мастер цеха № 3

Тема индивидуального творческого задания - Вентиляция помещений трансформаторов

РУКОВОДИТЕЛЬ СТАЖИРОВКИ

Еремин Олег Иванович

Должность - старший мастер цеха № 3

Начало стажировки - 15 сентября 2012 г.

Окончание стажировки - 16 августа 2014 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работ | Срок исполнения | Отметка  |
|  | Изучить технологический процесс в цехе № 3 | IV квартал 2012 | Выполнено |
|  | Изучить технологическую документацию | IV квартал 2012 | Выполнено |
|  | Посетить с целью обмена опытом другие цехи завода | В течение 2013 | Выполнено |
|  | Принять участие в заводской научно-практической конференции молодых ученых и специалистов | I квартал 2013 | Выполнено |
|  | Подать не менее одного рационализаторского предложения по совершенствованию технологических процессов в цехе № 3 | II квартал 2013 | Выполнено |
|  | Изучить рекомендованный руководителем стажировки перечень литературы о развитии электронной техники в отрасли и зарубежных странах | В течение года | Выполнено |
|  | Изучить функциональные права и обязанности инженера-технолога в соответствии с должностной инструкцией | Сентябрь 2012 | Выполнено |
|  | Написать статью в отраслевой журнал о целесообразности применения некоторых новых материалов в производстве | Май 2013 | Выполнено |
|  | Подготовиться к собеседованию по итогам стажировки | Июль 2013 | Выполнено |
|  | Принимать участие в соревнованиях на первенство завода по волейболу | В течение 2012-2013 | Выполнено |
|  | Принимать участие в чтении лекций по технологии для рабочих, обучающихся в различных формах обучения на производстве | В течение 2012-2013 | Выполнено |
|  | Принимать участие в общественной жизни предприятия | В течение 2012-2013 | Выполнено |
|  | Написание и защита творческой работы | Август 2013 | Выполнено |

Молодой специалист (Стажер) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель стажировки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответственные за проведение стажировки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выполнение программы стажировки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата  | Место работы и краткое содержание по плану стажировки | Руководитель |
| С 05.09.2012 по 03.11.2012 | Изучение технологического оборудования, обслуживаемого специалистами цеха № 3 | Еремин О.И. |
| С 03.11.2012 по 31.12.2012 | Обмен опытом в оформлении нарядов-заданий на выполнение ремонтных работ эл. оборудования в цехе № 3 | Еремин О.И. |
| С 02.01.2013 по 01.03.2013 | Изучение системы релейной защиты на эл. подстанции № 1 эл. цеха № 3 | Еремин О.И. |
| С 01.03.2013 по 30.04.2013 | Изучение научных основ управления персоналом в цехе № 3 | Еремин О.И. |
| С 03.05.2013 по 02.08.2013 | Изучение инструкций по электробезопасности, охране труда и технике безопасности | Еремин О.И. |
| С 02.08.2013 по 16.08.2013 | Подготовка к собеседованию по подведению итогов стажировки | Еремин О.И. |

Повышение квалификации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начало | Окончание | Наименование курсов, семинаров |
| 03.03.2013 | 02.04.2013 | Курсы повышения квалификации в школе передовых методов труда на предприятии |

Проработка специальной литературы: подобран специальный перечень литературы для изучения в период стажировки.

Поданные рационализаторские предложения, степень участия: лично подал 1 рационализаторское предложение.

Отметка о внедрении рацпредложений: рационализаторское предложение автора Калягина Е.Н. внедрено в цехе № 3 с экономическим эффектом 123 000 тыс. руб. в год.

Поданы авторские заявки (автор, соавтор) - нет.

Выполняемая в течение периода стажировки общественная работа: общественный инспектор охраны труда и техники безопасности.

Участие в работе совета молодых специалистов: подготовил доклад на научно-практическую конференцию молодых специалистов.

Оценка уровня вузовской подготовки: отлично.

Поощрения (какие и за что, номер распоряжения и его дата): объявлена благодарность (распоряжение № 3 от 18.08.2013) за активное участие в работе секции научно-технического творчества.

Взыскания (кем наложено и за что, номер распоряжения и его дата): не имеет.

**Оценка экспертной комиссии**

Калягин Геннадий Валерьевич

Дата проведения: 29.04.05

Присутствовали: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Эффект от проекта, разработанного в творческом задании:

а) Есть фактический экономический эффект\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) Есть планируемый экономический эффект\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в) Разработанная тема не имеет экономического эффекта, но есть другой эффект (например, улучшение условий труда и т.д.)

Актуальность выбранной темы творческого задания:

а) Тема актуальна для предприятия в целом

б) Тема актуальна для данного подразделения

в) Тема не актуальна

Степень внедрения разработки:

а) Разработка внедрена

б) Разработка на стадии внедрения или включена в план

в) Разработка будет рассмотрена или внедрена при некоторых условиях

г) Разработка носит аналитический характер

Степень решения поставленной задачи:

а) Тема творческого задания разработана полностью

б) Тема разработана более чем на 50%

в) Тема разработана менее чем на 50%

г) Тема не разработана

Выполнение работы в составе группы специалистов или индивидуально:

а) Работа выполнена самостоятельно

б) Работа выполнена в составе группы специалистов

Укажите наиболее эффективные, на ваш взгляд, направления развития молодого специалиста: *резерв на должность начальника бюро*.

Общая оценка (по 5-балльной шкале): *отлично*.

Замечания и предложения комиссии: *Премировать, установить надбавку к окладу.*

Подписи: Председатель комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение Д

**Личностная шкала проявлений тревоги Тейлора**

**(в адаптации Т.А. Немчинова)**

Личностная шкала проявлений тревоги Тейлора предназначена для измерения проявлений тревожности.

Шкала состоит из 50 утверждений, на которые обследуемый должен ответить «да» или «нет». Утверждения отбирались из набора утверждений Миннесотского многоаспектного личностного опросника (MMPI). Выбор пунктов для теста осуществлялся на основе анализа их способности различать лиц с «хроническими реакциями тревоги». Тестирование продолжается 15-30 мин.

Для удобства использования каждое утверждение предлагается испытуемому на отдельной карточке.

Более известны варианты методики в адаптации Т.А. Немчинова, который дополнил опросник шкалой лжи, позволяющей судить о демонстративности, неискренности в ответах. Оба варианта опросника используются при индивидуальном и групповом обследовании, способны решать как теоретические, так и практические задачи и могут быть включены в батарею других тестов.

**Инструкция.**

Распределите карточки на две группы в зависимости от согласия или несогласия с утверждением. Время тестирования - 20-25 минут.

**Обработка результатов.**

Вначале следует обработать результаты по шкале лжи. Она диагностирует склонность давать социально желательные ответы. Если этот показатель превышает 6 баллов, то это свидетельствует о неискренности испытуемого. Затем подсчитывается суммарная оценка по шкале тревоги.

**Ключ.**

Ответ «да» на высказывания 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37. 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50

Ответ «нет» на высказывания 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

**Шкала лжи:**

ответы «да» к пунктам 2, 10, 55

ответы «нет» к пунктам 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

**Интерпретация результатов.**

40 - 50 баллов рассматривается как показатель очень высокого уровня тревоги;

- 40 баллов - свидетельствует о высоком у ровне тревоги;

- 25 баллов - о среднем (с тенденцией к высокому) уровню;

- 15 баллов - о среднем (с тенденцией к низкому) уровню;

- 5 баллов - о низком уровне тревоги.

Приложение Е

**Методика и диагностика самочувствия, активности и настроения**

**Цель методики САН**: Экспресс-оценка самочувствия, активности и настроения.

**Описание методики САН**. Опросник состоит из 30 пар противоположных характеристик, по которым испытуемого просят оценить свое состояние. Каждая пара представляет собой шкалу, на которой испытуемый отмечает степень выраженности той или иной характеристики своего состояния.

**Инструкция методики САН**. Вам предлагается описать свое состояние в данный момент с помощью таблицы, состоящей из 30 пар полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние, и отметить цифру, которая соответствует степени выраженности данной характеристики.

**Типовая карта методики САН**

Фамилия, инициалы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пол\_\_\_\_ Возраст\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Время\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Самочувствие хорошее | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Самочувствие плохое |
| 2 | Чувствую себя сильным | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Чувствую себя слабым |
| 3 | Пассивный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Активный |
| 4 | Малоподвижный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Подвижный |
| 5 | Веселый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Грустный |
| 6 | Хорошее настроение | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Плохое настроение  |
| 7 | Работоспособный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Разбитый |
| 8 | Полный сил | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Обессиленный |
| 9 | Медлительный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Быстрый |
| 10 | Бездеятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Деятельный |
| 11 | Счастливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Несчастный |
| 12 | Жизнерадостный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Мрачный |
| 13 | Напряженный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Расслабленный |
| 14 | Здоровый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Больной |
| 15 | Безучастный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Увлеченный |
| 16 | Равнодушный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Взволнованный |
| 17 | Восторженный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Унылый |
| 18 | Радостный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Печальный |
| 19 | Отдохнувший | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Усталый |
| 20 | Свежий | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Изнуренный |
| 21 | Сонливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Возбужденный |
| 22 | Желание отдохнуть | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Желание работать |
| 23 | Спокойный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Озабоченный |
| 24 | Оптимистичный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Пессимистичный |
| 25 | Выносливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Утомленный |
| 26 | Бодрый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Вялый |
| 27 | Соображать трудно | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Соображать легко |
| 28 | Рассеянный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Внимательный |
| 29 | Полный надежд | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Разочарованный |
| 30 | Довольный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Недовольный |

**Обработка данных методики САН**.

При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в 1 балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары - в 7 баллов. При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются, но положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные - низкие. Полученные баллы группируются в соответствии с ключом в три категории, и подсчитывается количество баллов по каждой из них.

Самочувствие - сумма баллов по шкалам: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активность - сумма баллов по шкалам: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настроение - сумма баллов по шкалам: 5, 6, И, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10. Средний балл шкалы равен 4. Оценки, превышающие 4 балла, свидетельствуют о благоприятном состоянии испытуемого, ниже 4 - о неблагоприятном состоянии. Нормальные оценки состояния располагаются в диапазоне 5,0-5,5 баллов.

Следует упомянуть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение. Дело в том, что у отдохнувшего человека оценки активности, настроения и самочувствия обычно примерно равны. А по мере нарастания усталости соотношение между ними изменяется за счет относительного снижения самочувствия и активности по сравнению с настроением.

Приложение Ж

**Анкета для выявления стрессовых переживаний,**

**возникающих в профессиональной деятельности**

**(интерпретация по О.М. Чоросовой, Р.Е. Герасимовой)**

Инструкция.

Выразите, пожалуйста, свое отношение к приведенным суждениям. Если Вы согласны с суждением, поставьте знак «+»; если Вы согласны лишь отчасти, то знак «+/ -»; если Вы не согласны, то поставьте знак «-».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Суждение | Ваш ответ |
| 1 | Как специалист, глядя в будущее, я испытываю сомнения и безнадежность |  |
| 2 | Обстоятельства на работе складываются совершенно не так, как бы мне хотелось |  |
| 3 | Я плохо понимаю, зачем я должен работать |  |
| 4 | У меня сейчас больше проблем, чем у многих других  |  |
| 5 | Я хочу лучше разбираться в жизни |  |
| 6 | Я пытаюсь влиять на рабочий процесс  |  |
| 7 | Часто в трудностях обретает смысл профессиональной деятельности |  |
| 8 | Я стараюсь обсудить с коллегами свои проблемы |  |
| 9 | Мне трудно и неинтересно осваивать новые знания по профессии |  |
| 10 | Часто после работы я чувствую себя очень усталым (ой) |  |
| 11 | То, что раньше было для меня так важно, совершенно перестало быть таковым сейчас |  |
| 12 | К сожалению, коллеги плохо понимают меня |  |
| 13 | Я считаю необходимым подвергать анализу свои профессиональные взгляды и позиции |  |
| 14 | Я всегда могу придумать на работе что-либо такое, что позволит реализовать мою задумку, идею |  |
| 15 | Я знаю, что имеет высший непреходящий смысл и как я могу реализовать его в своей профессиональной деятельности |  |
| 16 | Я с уважением отношусь к коллеге, к его проблемам |  |
| 17 | Я не вижу серьезной необходимости обновлять используемые методы работы |  |
| 18 | Раньше у меня было больше шансов добиться успеха, чем теперь |  |
| 19 | Все чаще я перестаю видеть положительные результаты своей профессиональной деятельности |  |
| 20 | То, что я делаю, коллеги часто понимают совершенно неверно |  |
| 21 | Я люблю знакомиться с новым взглядом на вещи, с иной позицией |  |
| 22 | Я всегда могу найти время на радость, даже на работе |  |
| 23 | Я хочу, чтобы людям жилось лучше, и знаю, что это зависит и от меня |  |
| 24 | Я люблю корпоративные праздники, когда все чувствуют единение |  |
| 25 | Я не знаю, что будет дальше, но мои отношения на работе слишком мало устраивают меня |  |
| 26 | Постоянные заботы, дела. У меня практически не остается времени на личную жизнь |  |
| 27 | Я часто думаю, что знания полученные в вузе вряд ли пригодится |  |
| 28 | Жизнь часто бывает ко мне несправедлива |  |
| 29 | Мое мнение о мире изменяется на протяжении жизни |  |
| 30 | Я верю, мне хватит внутренних сил, чтобы преодолеть сложности жизни |  |
| 31 | По-моему, не следует придавать слишком большое значение ошибке, которую совершает человек. Важно найти способ исправить ее |  |
| 32 | Я обдумываю с разных позиций себя, свое поведение. Часто я пытаюсь понять, как меня видят мои коллеги, руководитель |  |
| 33 | На нашем предприятии вряд ли могут произойти позитивные изменения |  |
| 34 | У меня есть задумки, но нет возможностей, чтобы реализовать их |  |
| 35 | Я хочу, чтобы моя работа меньше затрагивала мое личное время |  |
| 36 | Мои профессиональные проблемы кажутся другим незначительными |  |
| 37 | Я знаю много людей, умело решающих проблемы самореализации в профессии |  |
| 38 | Если обстоятельства на работе не благоприятствуют мне, я вполне реализую себя в частной жизни, в своих хобби и увлечениях |  |
| 39 | Каждый человек может поставить перед собой цель, работать и добиться успеха |  |
| 40 | Я стараюсь обращать внимание на успехи коллег, а не выискивать его недостатки |  |
| 41 | То, что будет в будущем с моими коллегами, мало зависит от меня |  |
| 42 | Меня не устраивают роли, которые заставляет играть жизнь |  |
| 43 | Я легко могу поменять свою работу |  |
| 44 | Все меньше я вижу вокруг себя умных и справедливых людей |  |
| 45 | Если я вижу, что мои действия не приводят к положительному результату, я могу остановиться и начать все совершенно по-другому |  |
| 46 | В жизни есть много прекрасных сторон, и деньги определяют очень мало |  |
| 47 | Я люблю своих коллекг и обретаю в работе смысл и радость |  |
| 48 | Я открыто раскрываю коллегам свои проблемы, и они делятся со мной своими проблемами |  |
| 49 | Я испытываю тревогу, когда задумываюсь о своей работе  |  |
| 50 | Для меня важно получать за свою работу большие деньги |  |
| 51 | Я не знаю, что сегодня правильно, а что нет |  |
| 52 | Другие специалисты видят в работе больше положительных результатов, чем я |  |
| 53 | Чтобы владеть профессией, человек должен иметь представление о разных сторонах жизни |  |
| 54 | От моего мнения и предложений зависит то, что делается в школе |  |
| 55 | Я умею находить в своей жизни и в работе интересные, положительные моменты |  |
| 56 | Меня волнуют интересы моих коллег, то, что они думают, чем живут, о чем переживают |  |

**Интерпретация результатов.**

Результаты анкетирования необходимо внести в представленную таблицу по следующей схеме:

вместо знака «+» вписать 1,

вместо знака «+-» вписать 0,5,

вместо знака «-» вписать 0.

Первые четыре столбца характеризуют представленность **стрессогенных факторов.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | З |
| вопрос | ответ | вопрос | ответ | вопрос | ответ | вопрос | ответ | вопрос | ответ | вопрос | ответ | вопрос | ответ | вопрос | ответ |
| 1 |  | 2 |  | 3 |  | 4 |  | 5 |  | 6 |  | 7 |  | 8 |   |
| 9 |  | 10 |  | 11 |  | 12 |  | 13 |  | 14 |  | 15 |  | 16 |   |
| 17 |  | 18 |  | 19 |  | 20 |  | 21 |  | 22 |  | 23 |  | 24 |   |
| 25 |  | 26 |  | 27 |  | 28 |  | 29 |  | 30 |  | 31 |  | 32 |   |
| 33 |  | 34 |  | 35 |  | 36 |  | 37 |  | 38 |  | 39 |  | 40 |   |
| 41 |  | 42 |  | 43 |  | 44 |  | 45 |  | 46 |  | 47 |  | 48 |   |
| 49 |  | 50 |  | 51 |  | 52 |  | 53 |  | 54 |  | 55 |  | 56 |   |
| Итого |  | Итого |  | Итого |  | Итого |  | Итого |  | Итого |  | Итого |  | Итого |  |

Первый столбец (А) - фактор отсутствия перспективы.

Второй столбец (Б) - фактор негативного влияния внешних обстоятельств.

Третий столбец (В) - фактор потери смысла жизни.

Четвертый столбец (Г) - фактор отчуждения.

Для специалиста, находящегося в кризисном состоянии, характерны высокие значения этих факторов. Он отчуждается от других людей, считает, что его плохо понимают. Такой человек считает, что внешние обстоятельства негативно влияют на его жизнь и он не в состоянии самостоятельно определять свои жизненные ориентиры. В результате он перестает интересоваться новым, не стремится развивать себя.

Следующие четыре столбца характеризуют представленность **факторов преодоления кризиса.**

Пятый столбец (Д) - фактор ориентации на новое, интенции на развитие.

Шестой столбцы, (Е) - фактор обретения самоконтроля.

Седьмой столбец (Ж) - фактор обретения целей.

Восьмой столбец (3) - фактор открытости миру.

Для специалиста, способного эффективно преодолевать профессиональные кризисы, характерно высокое значение этих факторов. Такой специалист открыт людям, миру, его тревожат не только свои проблемы, но и проблемы других людей, которые он стремится решать. Поэтому он постоянно работает над собой, интересуется новой информацией. Все это позволяет ему лучше осознавать себя и вырабатывать четкие цели, принимать решения и следовать им. Такой человек обретает самоконтроль, он преодолевает внешние обстоятельства и эффективно реализует себя в жизни