МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

КАФЕДРА КУЛЬТУРЫ И ПСИХОЛОГИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

**ОТЧЕТ ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ**

Работу выполнил магистрант

группы …

Направление подготовки:

37.04.01 «Психология»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**/Сидорова С.С./**

(подпись)

Срок прохождения практики:

с « » сентября 202 г.

по « » декабря 202 г.

Научный руководитель,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/**Иванова И.И./**

(подпись)

Нижний Новгород, 202 г.

**Тема:** **Психологические условия профессионального отбора менеджеров активных и пассивных продаж на … предприятии.**

**Актуальность исследования**. На современном этапе развития общества наблюдается устойчивая тенденция усложнения профессиональной деятельности специалистов самого различного профиля. Одной из наиболее важных причин этого является научно-технический прогресс, который привел к появлению принципиально новых образцов техники, сложных технологических производств, в результате чего деятельность специалистов становится все более опосредованной, в том числе и «искусственным интеллектом». При отсутствии системы отбора персонала в компаниях наблюдается: высокие временные затраты руководителя отдела продаж при подборе новых сотрудников, проведение большого количества собеседований; принимаемые решения носят субъективный характер (могут зависеть от настроения, личных вкусов и пр.); на работу приглашаются специалисты, не подходящие на данную должность; передача опыта отбора новому кадровому специалисту затруднена; отбор и найм персонала не ведется постоянно и системно.

**Цель исследования:** разработать и внедрить в OOO «…» психологические условия профессионального отбора менеджеров на… предприятии.

**Объект исследования:** психологические и профессиональные качества соискателей на должность менеджера на … предприятии.

**Предмет исследования:** психологические условия профессионального отбора менеджеров на … предприятии.

**Гипотеза исследования:** профессиональный отбор менеджеров активных и пассивных продаж на … предприятии будет эффективным при соблюдении следующих психологических условий:

* учтены системная структура, функции и особенности предприятия;
* обеспечена структурно-функциональная оптимальность;
* созданы психолого-педагогические условия для повышения продуктивности его проведения как целенаправленной деятельности;
* внедрена описательная модель менеджеров активных и пассивных продаж на …предприятии.

Предполагаем, что разработка и успешное внедрение методологии профессионального отбора и найма персонала позволит вести этот процесс непрерывно, что приведет к минимизации «вакантных окон» в компании, даст возможность моментально осуществлять замену или привлекать новых специалистов когда это необходимо. Позволит собрать эффективную команду, постоянно подкрепляя ее лучшими специалистами. По мнению ученых, не смотря на правильно выбранные концепции и методики управления без правильного подбора персонала, у компании нет будущего.

**Задачи исследования:**

* провести обзор литературы отечественных и зарубежных авторов по теме диссертационной работы;
* сравнить накопленный опыт существующей системы профессионального отбора на отечественных и зарубежных … предприятиях (в том числе и Нижегородской области);
* разработать описательную модель (профессиограмму) менеджеров активных и пассивных продаж;
* разработать эффективные психологические условия отбора персонала на предприятие OOO «…»
* оценить эффективность внедренных психологических условий.

**В главе** **1 Проблема профессионального отбора в исследованиях отечественных и зарубежных ученых** рассмотрены вопросы: проблема профотбора и подбора персонала в зарубежных исследованиях. Проблема профотбора и подбора персонала в отечественной психологии. Освещение опыта существующих систем профессионального отбора на нижегородских предприятиях. Описаны этапы проведения профотбора. Изучены работы Маслоу, Дж.Холланда, Д. Сьюпера и отечественные - Пряжникова, Е.М. Ивановой, Климова Е.А. Анализ литературы позволил определить следующие ключевые аспекты: профотбор– это процедура оценки профессиональных, личностных и иных качеств работника на соответствие установленным в организации требованиям. Только после прохождения процедуры профотбора можно принимать решение о зачислении претендента на вакантную должность, место. Чаще всего для определения профессиональной пригодности используют тесты. Можно выделить пять категорий тестов, используемых при профотборе. Рассмотрены используемые технологии при проведении профотбора.

**В главе** **2** **Профориентология-инструментальная основа технологии профессионального отбора.** Разработаны концептуальные основыпрофессионального отбора менеджеров. Выделены методологические подходы к организации профотбора: системный, личностный, деятельностный.Сформирована теоретическая основа исследования. Ведущие положения формируются на основе теории А.Н. Леонтьева. Начиная с момента зарождения профессиональных интересов, и до момента прекращения выполнения профессиональной деятельности происходит процесс становления, осмысления и развития личности через профессиональное развитие. Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и культуре вообще. Т.е. без профессионального самоопределения и без профессиональной самореализации не происходит становление человека, как личности. В широком смысле личность-это инструмент решения задач. Это социальный субъект, самостоятельно и ответственно решающий свои проблемы в рамках культурно социальных норм. «Личность рождается дважды»-так в общем смысле отражены в образном выражении этапы развития личности А.Н. Леонтьевым. И без профессиональной самореализации второе рождение не возможно.

Основой исследования являются работы ученых-профориентологов (С. Я. Батышев, С. Н. Чистякова). Профориентология - это научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, психологии и педагогики, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности. Одной из ключевых задач профориентологии является сопровождение профессиональной жизни человека, с начала профессиональной дифферентации интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии.

**В главе** **3 Результаты экспериментального исследования описана** база исследования, представлена программа исследования, определены диагностические методики отбора. Формирующую программу составили психологически условия ведущими из которых стали: формирование системы профотбора, описан комплекс диагностических методов. Диагностические методы, позволяют определить профессиональную пригодность, готовность и предрасположенность к выполнению профессиональной деятельности, профессионально важные качества и деформации. Основу формирующей программы составляет разработанная нами описательная модель менеджеров активных и пассивных продаж на полиграфическом предприятии.

Апробация результатов проходила на ежегодной конференции ИЖЭП ННГУ им. Н. И. Лобачевского.

**Обзор литературы по выбранной теме:**

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. -Академический Проект, 2013. – 264 с.

2. Анастази А. Психологическое тестирование. - 7-е изд. - СПб.: 2017. – 320 с.

3. Артемьева Е. Ю.,Вяткин Ю.Г. Психосемантические методы описания профессий // Вопр. Психологии. - 2014. - № 3. - С. 127 – 133.

4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающийся компании. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2015. – 560 с.

6. Габдреев Р.В., Фукин А.И. Психологические механизмы овладения профессиональной деятельностью. / Под общей ред. Проф. Р.В.Габдреева. - Набережные Челны: КамПИ, 2013. – 140 с.

7. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология : Пути достижения вершин профессионализма. - М.: РАУ, 2013. – 650 с.

8. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н.О. Основы Профориентологии. - Фонд Мир, Академический Проект, 2013. – 192 с.

9. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - Академический проект, 2014. – 240 с.

10. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М.: Изд-во МГУ. - 2014. – 208 с.

12. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Академия, 2004. – 304 с.

13. Коллинз Д. От хорошего к великому. - Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 320 с.

14. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. - М.: Медицина, 2016. – 215 с.

15. Креншоу Д. Миф о многозадачности. К чему приводит стремление успеть все. - М.: Эксмо, 2013.

16. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. / Под редакцией А.Ф. Кудряшова. - Петрозаводск: Петро-ком, 2015.

17. Новиков А. М. Как работать над диссертацией. - 4-е изд. — М.: Эгвес, 2003. – 104 с.

18. Социальная педагогика : учебник и практикум для СПО / С. А. Расчетина, З. И. Лаврентьева, М. Н. Липинская, В. В. Герцик ; отв. ред. С. А. Расчетина, З. И. Лаврентьева. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 416 с

19. «Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности» / Под редакцией Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь. - 2003. – 448 с.

20. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. -М.: «Академия», 2007. – 97 с.

21. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с.

22. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М.: Академия, 2007.

Панина, С. В. Профессиональная ориентация : учебник и практикум для СПО / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 312 с.

Социальная педагогика. Профориентация и самоопределение детей-сирот : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. В. Байбородова [и др.] ; отв. ред. Л. В. Байбородова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 243 с.