

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/373462>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Психология

-

. Опросник эмоционального интеллекта (ЭМИН) Д. В. Люсина направлен на измерение эмоционального интеллекта (EQ) - способности к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими.

Опросник состоит из 46 утверждений, по отношению к которым испытуемый должен выразить степень своего согласия, используя четырех балльную шкалу (совсем не согласен, скорее не согласен, скорее согласен, полностью согласен). Эти утверждения объединяются в четыре шкалы общего порядка:

- Шкала МЭИ (межличностный ЭИ). Способность к пониманию эмоций других людей и управлению ими.
- Шкала ВЭИ (внутриличностный ЭИ). Способность к пониманию собственных эмоций и управлению ими.
- Шкала ПЭ (понимание эмоций). Способность к пониманию своих и чужих эмоций.
- Шкала УЭ (управление эмоциями). Способность к управлению своими и чужими эмоциями.

Также подсчитывается общий уровень эмоционального интеллекта: 0-71 балла - очень низкий; 72-78 баллов - низкий; 79-92 балла - средний; 93-104 баллов - высокий; 105 баллов и выше - очень высокий.

3. Опросник «Самооценка психических состояний личности» Г. Айзенка служит для определения уровня таких эмоциональных состояний, как тревога, фрустрация, агрессивность, ригидность.

Тревога - это склонность человека к частым и интенсивным рецидивам состояния тревоги.

Фрустрация - это психическое состояние, вызванное неспособностью удовлетворить какую-либо потребность или желание.

Агрессивность - это неспровоцированная неприязнь человека к людям и окружающему миру.

Ригидность - это трудность изменения запланированной субъектом программы деятельности в условиях, которые объективно требуют ее реструктуризации.

Испытуемому предлагается 40 вопросов, описывающих различные психологические состояния. Необходимо оценить каждое условие по 3-балльной шкале. Если это условие соблюдается часто, то начисляется 2 балла, если это условие случается, но изредка, то начисляется 1 балл, если оно вообще не подходит - 0 баллов.

Обработка осуществляется в соответствии с ключом. Толкование:

- 0-7 баллов - низкий уровень, состояние не выражено;
- 8-14 баллов - средний уровень;
- 15-20 баллов - высокий уровень тяжести состояния.

Для диагностики мотивационной сферы сотрудников можно использовать следующие методики.

1. Методика «Мотивация успеха и боязнь неудач» (МУН) (А.А. Реан) состоит из 20 утверждений, с каждым из которых испытуемому необходимо согласиться или не согласиться.

Обработка проводится по ключу, за каждое совпадение ответа с ключом начисляется один балл, затем подсчитывается сумма баллов.

Интерпретация количественных показателей:

- от 1 до 7 баллов - преобладает мотивация к избеганию неудачи;
- от 14 до 20 баллов - превалирует мотивация к достижению успеха (надежда на успех);
- от 8 до 13 баллов - мотивационный полюс ярко не выражен.

2. Тест «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина разработан и апробирован с целью определить факторы мотивации, которые высоко ценятся сотрудником, а также те факторы, которым он придает мало значения в качестве потенциальных источников удовлетворенности выполняемой работой. Анкета состоит из 33 суждений с четырьмя возможными ответами. Испытуемому необходимо распределить 11 баллов между этими ответами.

Результаты обрабатываются ключом. В результате выявляется общий результат по каждому из 12 мотивационных факторов. Большое количество баллов, присужденных какому-либо фактору, указывает на его высокую важность, небольшое количество баллов указывает на низкий уровень потребности по сравнению с другими факторами.

Факторы: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, в хороших условиях

труда и комфортной обстановке, в четком структурировании работы, в социальных контактах; в формировании и поддержке долгосрочных стабильных отношений, в получении признания от других людей, необходимость ставить перед собой смелые сложные цели и достигать их, потребность во влиянии и власти, разнообразие, потребность в творчестве, потребность в совершенствовании, чувство востребованности интересной общественно полезной работы.

3. Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) предназначена для изучения структуры мотивации трудовой деятельности сотрудников. Она основана на концепции внутренней и внешней мотивации.

Структура трудовой мотивации включает в себя три компонента:

- внутренняя мотивация;
- внешняя положительная мотивация;
- внешняя негативная мотивация.

Можно говорить о внутреннем типе мотивации, когда сама деятельность важна для индивида. Если мотивация профессиональной деятельности основана на желании удовлетворить другие потребности, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, заработной платы и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы здесь дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние позитивные мотивы, несомненно, более эффективны и желанны.

Результаты исследования

Результаты диагностики кратковременной и долговременной слухо-речевой памяти по методике «Заучивание 10 слов» А.Р. Лурия представлены в таблице 1.

1. Альманах психологических тестов. – М.: КСП, 1995. – 400с.
2. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. – СПб.: Речь, 2005. – 208с.
3. Дементий Л.И. Психологический практикум «Память»: Учебно-методическое пособие / Л.И. Дементий, Н.В. Лейфрид. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2003. – 124с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
5. Личность и ее свойства: практикум: учеб.-метод. пособие / С.Д. Некрасов, З.И. Рябикина, Г.Г. Танасов. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – 109 с.
6. Люсин Д.В. Опросник на эмоциональный интеллект Эмин: новые психометрические данные // Социальный и эмоциональный интеллект: от моделей к измерениям / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2009. – С. 264 – 278.
7. Практикум по возрастной психологии //под редакцией Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф., «Речь», СПб., 2008. – 688с.
8. Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие для студентов вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 399 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/373462>