

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета
Алтайского филиала РАНХиГС

Протокол от «29»апреля 2021 г.
№8

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Психология управления

(наименование образовательной программы)

**ПРОГРАММА (РАБОЧАЯ ПРОГРАММА) ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Бакалавриат

(уровень образования)

37.03.01 Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Форма обучения - очная

(форма обучения)

Год набора – 2022

Барнаул, 2021

Автор(ы)-составитель(и):

к.псих.н., доцент кафедры психологии и социологии управления,
Михеева И.В.

к.соц.н., и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления Меженин Ян
Эдуардович

И.О. Заведующего кафедрой психологии и социологии управления к.соц.н.
Меженин Ян Эдуардович

Внесены изменения, утвержденные заседанием кафедры психологии и социологии
управления протокол №1 от «29» августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации	4
2. Форма и объем государственной итоговой аттестации	6
3.Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы	7
4. Программа государственного экзамена	12
5. Выпускная квалификационная работа	56

Введение

Настоящая программа предназначена для проведения государственной итоговой аттестации выпускников очной и заочной формы обучения, по направлению подготовки 37.03.01. «Психология», профиль «Психология управления».

Государственная итоговая аттестация выпускников, завершающих обучение по программе высшего образования, является обязательной.

Программа Государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с требованиями:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01. «Психология» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 946, (зарегистрировано в Минюсте России 15 октября 2014 г., регистрационный номер №35894);

- образовательного стандарта (базового) высшего образования по направлению подготовки 37.03.01. «Психология» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (приказ ректора РАНХиГС от 17 августа 2016г. №01-4545);

- нормативных правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации;

- локальных нормативных актов Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися образовательных программ требованиям образовательного стандарта Академии и

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 37.03.01. «Психология».

Задачами государственной итоговой аттестации являются:

-выявление уровня освоения универсальных, общепрофессиональных, профессиональных и дополнительных профессиональных компетенций, соответствующих заявленным в образовательной программе видам профессиональной деятельности (организационный; диагностический; консультационный);

-выявление готовности выпускников к выполнению профессиональных действий, установленных на основе профессиональных стандартов.

Бакалавр по направлению подготовки 37.03.01. «Психология», профиль «Психология управления» должен быть подготовлен к решению профессиональных задач:

Осуществление профессиональной и личностной оценке кандидатов с использованием соответствующих инструментов

Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации

Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала

Проведение оценки персонала в соответствии с планами организации

Консультирование персонала по вопросам оценки

Анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу

Сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии

Организационное сопровождение мероприятий по оценке персонала и его аттестации

Информирование персонала о результатах оценки и аттестации

Подготовка предложений по развитию персонала по результатам оценки

Разработка планов профессиональной карьеры работников

Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

Организация мероприятий по обучению персонала

Анализ эффективности мероприятий по обучению персонала

Анализ успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала

Разработка планов адаптации, стажировки персонала

Подготовка предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала

Подготовка индивидуальных предложений на основе результатов проведения мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

Подготовка предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала

2. Форма и объем государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится в форме:

- государственного экзамена, включая подготовку к сдаче и сдачу государственного экзамена;

- защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и защиту выпускной квалификационной работы.

Общий объем государственной итоговой аттестации составляет 9 З.Е., из них:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамен – 3 З.Е.,

- подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы – 6 З.Е.

3.Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

3.1 Перечень компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе ГИА:

3.1.1. При защите выпускной квалификационной работы:

УК ОС 1 - Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

УК ОС 2 - Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений

УК ОС 3 - Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

УК ОС 4 - Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках

УК ОС 5 - Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК ОС 6 - Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК ОС 7 - Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК ОС 8 - Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК ОС 9 - Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности

УК ОС 10 - Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК ОС 11 - Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности

ОПК 1 - Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК 2 - Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

ОПК 3 - Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

ОПК 4 - Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК 5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК 6 - Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

ОПК 7 - Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

ОПК 8 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ПКо ОС – 2 - Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий

ПКо ОС – 4 - Способен самостоятельно проводить процедуры измерения и оценку психических свойств, процессов, состояний и психологических характеристик личности, группы и давать обратную связь по результатам диагностики

ПКо ОС – 6 - Способен сформулировать конструктивный запрос для консультативной работы с клиентом на основе его описаний и проблемной ситуации

ПКс 1 - Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПКс 2 - Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения

ПКс 3 - Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями в том числе при различных заболеваниях

3.1.2. При сдаче государственного экзамена:

УК ОС 1 - Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

УК ОС 2 - Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений

УК ОС 3 - Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

УК ОС 4 - Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках

УК ОС 5 - Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК ОС 6 - Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК ОС 7 - Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК ОС 8 - Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК ОС 9 - Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности

УК ОС 10 - Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК ОС 11 - Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности

ОПК 1 - Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК 2 - Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

ОПК 3 - Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

ОПК 4 - Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК 5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК 6 - Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

ОПК 7 - Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

ОПК 8 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ПКо ОС – 2 - Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий

ПКо ОС – 4 - Способен самостоятельно проводить процедуры измерения и оценку психических свойств, процессов, состояний и психологических характеристик личности, группы и давать обратную связь по результатам диагностики

ПКо ОС – 6 - Способен сформулировать конструктивный запрос для консультативной работы с клиентом на основе его описаний и проблемной ситуации

ПКс 1 - Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПКс 2 - Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения

ПКс 3 - Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями в том числе при различных заболеваниях

3.2. Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции:

ОПК 1 - Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК 2 - Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

ОПК 3 - Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

ОПК 4 - Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ОПК 5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

ОПК 6 - Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

ОПК 7 - Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией

ОПК 8 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

3.3. Перечень универсальных компетенций, подтверждающих наличие у выпускника общих знаний и социального опыта:

УК ОС 1 - Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

УК ОС 2 - Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений

УК ОС 3 - Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

УК ОС 4 - Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках

УК ОС 5 - Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК ОС 6 - Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК ОС 7 - Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК ОС 8 - Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК ОС 9 - Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности

УК ОС 10 - Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК ОС 11 - Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности

4. Программа государственного экзамена

4.1. Содержание государственного экзамена

Содержание государственного экзамена включает в себя вопросы и задания, обеспечивающие проверку сформированности компетенций.

Таблица 1.

Содержание государственного экзамена

№	Наименование тем (разделов)	Содержание тем	Коды компетенций
1	Психология как наука	Психология как наука. Предмет научного психологического знания. Психология как наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности. Предмет и задачи научной психологии. Основные парадигмы научной психологии, их характеристика. Основные отрасли современной психологии. Предпосылки и условия возникновения психики человека.	УК ОС-1 УК ОС– 4 ОПК 1

№	Наименование тем (разделов)	Содержание тем	Коды компетенций
	Фундаментальные основы психологии.	<p>Человек как индивид. Индивидуальные характеристики человека. Понятие личности в психологии. Мотивационно-потребностная сфера личности. Теории личности и представления о структуре личности. Личность человека и самосознание. Бессознательное и сознательное в структуре личности. Основные понятия и направления психоанализа. Категория деятельности. Деятельностный подход в психологии. Индивидуальные и типологические характеристики как предмет дифференциальной психологии. Психология характера. Эмоционально-волевая сфера личности. Чувства и эмоции. Формы переживания чувств. Волевые процессы как предмет психологического исследования. Когнитивные процессы. Ощущение и чувствительность. Восприятие. Общая психологическая характеристика мышления. Теоретические подходы к изучению мышления. Воображение. Память. Виды и функции памяти. Подходы к изучению памяти. Основные проблемы изучения речи. Социальная психология как наука. Формирование и развитие социально-психологических идей. Теоретические подходы к обоснованию периодизаций психического развития (на примере двух-трех теорий). Принципы развивающего обучения.</p>	<p>УК ОС-1 УК ОС-4 УК ОС-6 ОПК 1 ОПК 6 ОПК 7</p>

№	Наименование тем (разделов)	Содержание тем	Коды компетенций
4	Методология и методика научно-психологических исследований	Понятие методологии. Методология, метод, методика. Общая характеристика методов психологического исследования. Взаимосвязь предмета и метода. Наблюдение в психологии. Психологический эксперимент. Виды эксперимента в психологии. Психологические тесты и их виды. Контент-анализ как метод систематизированной фиксации и квантификации содержания в исследуемом материале. Классификации методов психодиагностики: по степени объективности, формализации, задачам, форме проведения.	УК ОС– 4 ОПК 1 ОПК 2 ОПК 3 ПКоОС –4
5	Психология управления	Объект, предмет, задачи психологии управления. Основные свойства и функции систем управления. Психологические особенности организационных структур управления. Принципы командообразования. Лидерство и руководство в малых группах. Стили управления. Психология субъекта управления. Личностно-профессиональные компетенции руководителя. Теоретические подходы к пониманию лидерства. Лидерство в системе управления. Содержание и специфические особенности управленческой деятельности. Группа как объект и субъект управления. Основные принципы и методы психотерапии. Психологическое консультирование как вид психологической помощи. Этическая проблема платности услуг психолога. Психология правосознания. Общие и отличительные особенности стрессовой ситуации, напряженной ситуации (НС), экстремальной ситуации (ЭС).	УК ОС-3 УК ОС– 4 УК ОС-9 УК ОС-10 УК ОС-11 ОПК 1 ОПК 4 ОПК 5 ОПК 8 ПКоОС – 2 ПКс 1 ПКс 2

№	Наименование тем (разделов)	Содержание тем	Коды компетенций
5	Практические задания	Дать толкование ситуации; определить порядок действий психолога в определенной ситуации; охарактеризовать ситуация конфликта; составить психологический портрет личности, провести анализ психологической проблемы, подобрать психологический инструментарии для изучения личности в определенной ситуации, проанализировать структуру профессиональных задач психолога и его миссию.	УК ОС-2 УК ОС-4 УК-ОС 6 УК ОС – 8 УК ОС-9 УК ОС-10 УК ОС-11 ПКоОС – 2 ПКоОС – 6

4.2. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации (государственный экзамен)

4.2.1 Перечень вопросов к государственному экзамену

1. Психология как наука. Предмет научного психологического знания. Основные принципы психологии как науки. Структура психологии.
2. Сексизм как проблема социальной психологии.
3. Психологический эксперимент. Виды и этапы психологического эксперимента.
4. Гипотеза о возникновении и развитии психики. Возникновение психики человека.
5. Проблема изучения сознания в психологии: понятие, уровни, структура.
6. Категория деятельности. Деятельностный подход в психологии.

7. Культурно-исторический подход к развитию высших психических функций.
8. Этическая проблема платности услуг психолога.
9. Понятие и структура личности в психологии.
10. Понятие и структура самосознания личности. Самооценка в структуре самосознания.
11. Теории личности: психодинамический подход.
12. Теории личности: поведенческий подход.
13. Теории личности: гуманистический подход.
14. Индивидуальные и типологические характеристики как предмет дифференциальной психологии (темперамент, характер).
15. Психология способностей.
16. Потребностно-мотивационная сфера личности.
17. Эмоционально-волевая сфера личности. Чувства и эмоции как предмет психологического исследования.
18. Психологические теории эмоций.
19. Волевые процессы как предмет психологического исследования.
20. Предыстория развития представлений о познавательных процессах. Современные теоретические подходы к изучению человеческого познания: компьютерная метафора психики человека, информационная метафора, коннекционизм, метакогнитивные операции и модель адаптивного контроля мышления, голографическая модель познания.
21. Ощущение как психический процесс: характеристика, виды. Психофизические закономерности. Несенсорные факторы сенсорных процессов.
22. Восприятие, связь восприятия с ощущениями, феноменология восприятия. Свойства восприятия. Виды.
23. Теоретические основы построения образов восприятия.

24. Общая психологическая характеристика мышления. Операции и процессы мышления. Связь мышления с речью. Мышление как процесс формирования и усвоения понятий.
25. Теоретические подходы к изучению мышления.
26. Понятие и теории интеллекта. Социальный и эмоциональный интеллект.
27. Воображение. Виды и функции воображения.
28. Память как метакогнитивный процесс. Виды и типы памяти. Процессы памяти.
29. Монистическая и множественная трактовка памяти.
30. Ментальная репрезентация как содержание и как формат психического отражения.
31. Когнитивные стили. Соотношение продуктивных и стилевых аспектов интеллектуальной деятельности.
32. Семантика и процессы порождения речи. Основные проблемы изучения речи.
33. Внимание как психический процесс, психическое состояние. Теории внимания.
34. Когнитивное развитие личности. Детерминанты когнитивного развития.
35. Социальная психология как наука. Место социальной психологии в системе научного знания.
36. Методологические проблемы социально-психологического исследования.
37. Общая характеристика основных теоретических направлений в современной социальной психологии.
38. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная сторона общения.
39. Психология правосознания.
40. Основные задачи и методы деятельности психолога по оказанию психологической помощи.

41. Большие и малые группы как предмет социальной психологии.
42. Понятие групповой динамики и ее психологические механизмы.
43. Социально-психологический анализ структуры и развития группы.
44. Теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии.
45. Социализация личности. Механизмы, стадии и институты социализации.
46. Социальные установки и социально-психологические характеристики личности.
47. Теоретические подходы к обоснованию периодизаций психического развития (на примере двух-трех теорий).
48. Принципы развивающего обучения и их реализация в отечественной педагогической психологии.
49. Классификации методов психодиагностики: по степени объективности, формализации, задачам, форме проведения.
50. Основные принципы и методы психотерапии.
51. Предмет, задачи и методы психологии конфликта.
52. Психологическое консультирование как вид психологической помощи.
53. Общие и отличительные особенности стрессовой ситуации (СС), напряженной ситуации (НС), экстремальной ситуации (ЭС).
54. Посттравматические стрессовые нарушения и их симптомы.
55. Объект, предмет, задачи психологии управления. Основные свойства и функции систем управления. Психологические особенности организационных структур управления.
56. Принципы командообразования. Лидерство и руководство в малых группах. Стили управления.
57. Психология субъекта управления. Личностно-профессиональные компетенции руководителя.
58. Теоретические подходы к пониманию лидерства. Лидерство в системе управления.

59. Содержание и специфические особенности управленческой деятельности.

60. Группа как объект и субъект управления.

4.2.2. Перечень примерных практических заданий к государственному экзамену

Задание № 1: В консультацию обратилась мать 10-летней девочки с жалобой на страхи и тревожность ребенка. Десять месяцев назад во время поездки на автомобиле мама с дочерью попали в аварию (машина перевернулась, но никто не пострадал). В течение трех месяцев у девочки наблюдались ночные кошмары и тик, но потом все прошло. В настоящее время девочка испытывает страх, что с мамой что-то случится, беспокоится, когда ее нет рядом, испытывает чувство тревоги. Родители девочки находятся в разводе. Мать много работает, занимается предпринимательством. Девочка хорошо учится в школе (на «4» и «5»). Проанализируйте предложенную ситуацию с учетом возрастно-психологических особенностей, общих закономерностей психического развития, а также с учетом информации, содержащейся в описании данного случая и ссылками на «прецедент».

Задание № 2: Какими социально-психологическими методами и приемами вы будете пользоваться при подборе кандидата на должность главного бухгалтера организации.

Задание № 3: Представьте себе, что вы – социальный психолог, занимающийся исследованием альтруизма. Перед Вами стоит задача выяснить, какие факторы влияют на решение людей оказать помощь нуждающимся. Как Вы спланируете исследование, если в качестве основного метода вы решили использовать некоторые скрытые методы измерения поведения. Какие это могут быть измерения? Как Вы будете собирать данные? Какие существуют ограничения при применении этих измерений?

Задание № 4. Анализ процесса организационной социализации индивида.

Изучите текст-ситуацию «Особенности социализации в компании Mc Kinsey» (российское представительство) и выделите параметры, этапы и факторы социализации в данной компании. Особое внимание уделите оценке трудностей социализационного процесса.

Текст кейса:

McKinsey & Company значится под номером один по престижности в области консалтинга. Западные журналисты называют McKinsey «самой скрытной и дорогой» компанией, «заслужившей самое высокое доверие» и «вызывающей самую большую неприязнь и самую большую зависть», где люди искренне верят, что они лучше всех остальных. Это компания, старательно создающая имидж фирмы, для которой деньги как стимул ниже ее достоинства, и в то же время старшие партнеры зарабатывают столько же или больше, чем президенты компаний, которые они консультируют.

В России McKinsey работает десять лет, и ее образ здесь не менее противоречив. Некоторые из покинувших компанию за эти годы называют систему работы в ней «потогонной», сдерживающей индивидуальное творчество, а о работающих здесь отзываются как о высокомерных, слишком много о себе думающих людях. А другие, наоборот, возвращаются сюда под тем предлогом, что ни в одной другой организации они не чувствовали себя столь комфортно, насколько в «своей» среде.

McKinsey & Company основана в Чикаго в 1926 г. Джеймсом Маккинси. Число ее сотрудников составляет 7300 человек из 90 стран. Из каждых 5 сотрудников 4 имеют степень в области менеджмента. Ежегодно в среднем выполняется 3500 проектов. Проекты охватывают все функциональные области управления, но большинство их связано с постановкой стратегического менеджмента. McKinsey работает с компаниями всех отраслей экономики. В России представительство открыто в 1993 г.

Люди, попавшие в компанию, трудятся по 14–18 часов в сутки. Жалуются на недосып. Не находят времени пообщаться с семьей. Судьба без конца бросает их из страны в страну, из одного конца России в другой.

При этом в компании действует жесткий принцип *up or out*. Человеку гарантировано быстрое продвижение по служебной лестнице, но он знает, что на любой должности сможет находиться только два-три года. Для каждого последующего шага необходимо приобрести дополнительные профессиональные качества. Незаурядный интеллект и способность к аналитическому структурированному мышлению – самое малое из того, чего ждет от тебя организация. И каждый знает: однажды организация может решить, что ты уже достиг потолка своего личного развития и пора освободить место идущим следом.

За первые шесть лет пребывания в McKinsey примерно четыре человека из пяти принятых на работу отсеиваются. Иными словами, компанию интересуют только те люди, которые каждый год становятся существенно лучше, чем были год назад. Без детальных инструкций.

Сотрудники McKinsey понимают, что их продвижение вперед хорошо подкреплено материальными стимулами. Микаэль Стаффас, партнер в России, очень ценит то, что, работая в страновом отделении, получает процент от прибыли не по результатам работы этого отделения, как было бы, работай он в какой-либо другой международной консалтинговой фирме, а по результатам работы всей McKinsey.

Но на самом деле фирме не нужны люди, работающие только ради заработка. Организации, производящие и продающие знания – а именно к этой категории принадлежит McKinsey, – весьма озабочены своими отношениями с персоналом. Их продукт абсолютно нематериален. И потому организация никогда не может быть уверена в том, что сотрудники до дна исчерпали все содержащиеся в их головах знания для его создания и сверх того – приложили максимальные усилия, чтобы внутри организации рождались новые знания, улучшающие продукт. Надеяться на

стимулирующее воздействие только материального вознаграждения в такой ситуации глупо.

В McKinsey нашли выход из положения. Для работы в компании целенаправленно отбираются люди, доминирующей личностной характеристикой которых является жажда нового интеллектуального опыта. Иными словами, приобретение знаний ощущается ими как безусловная ценность.

«Я начинал свою карьеру в другой компании и однажды понял, что босс моего босса занимается волнующе интересными вещами. Но мне потребуется очень много времени, чтобы добраться до них. Между мной и интересными проблемами – по крайней мере десять человек, на которых я работаю. А попав в McKinsey, я очень скоро вышел на уровень босса босса босса моего босса», – рассказывает Роберт Райбейштайн.

Сотрудникам нравится, что компания позволяет человеку самому организовать работу над творческими задачами, поощряет инициативу и не имеет жесткой иерархической структуры. В McKinsey никто не следит, когда ты пришел в офис, что ты делаешь, куда пошел.

«Сотрудники McKinsey – не наемные работники, а профессионалы, – говорит Роберт Райбейштайн. Наемным работникам надо постоянно давать детальные инструкции. А профессионал руководствуется миссией и основополагающими принципами. Имея свободу, они справляются с массой непредсказуемых вещей».

Вместо иерархии – бассейн.

Управленческую структуру McKinsey определяют разными терминами. Некоторые сотрудники говорят о ней как о «самоуправляющейся организации». Роберт Райбейштайн сравнивает ее с бассейном: «У каждого из нас есть свой участок, свой бассейн со знаниями, в котором мы плаваем. McKinsey расширяет для сотрудника границы бассейна».

Всего в McKinsey шесть ступеней роста, и на каждой последующей ступени зона ответственности и одновременно зона независимости

сотрудника расширяется в строгом соответствии с расширением его профессионального «познавательного» ресурса. Associate, в отличие от бизнес-аналитика, не должен ограничиваться лишь своей темой: ему надо принимать участие в обсуждении смежных и общих проблем проекта, консультировать бизнес-аналитиков, управлять субпроектом. А компетенция менеджера проекта включает не только управление знанием команды, но и поиск лучших методических подходов. Младший партнер – типичный многостаночник: он управляет несколькими проектами, работает с клиентом, определяя цели для новых проектов, участвует в отборе нового персонала. Мало того, ему вменена почетная обязанность вносить основной вклад в копилку знаний McKinsey: он готовит научные статьи, описывает и анализирует выполненные проекты для базы данных компании (из нее потом будут черпать вдохновение все сотрудники). И если он докажет свою способность делать все это одновременно, то офис предлагает его кандидатуру центральному комитету корпорации для выбора партнером.

Чтобы стать партнером, то есть ключевой фигурой для компании, надо проработать здесь не более (но и не менее!) шести-семи лет (счет идет с позиции associate). Младший персонал тешит себя надеждой, что, став партнером, можно 9 % времени на работе тратить по своему усмотрению. «В определенных точках карьеры ты имеешь свободу выбора, – согласен директор восточноевропейского комплекса Эберхард фон Ленайзен. – Но эта свобода неотделима от ответственности: нужно решать, в какой отрасли специализируешься, нельзя быть экспертом во всех областях».

Именно партнеры занимаются развитием клиентуры McKinsey, то есть заводят связи с потенциальными заказчиками и курируют их, когда те превращаются в постоянных клиентов: стараются понять все их проблемы, определяют, какие проекты и в какой последовательности надо выполнять, чтобы поддерживать развитие клиента. Но для того, чтобы исполнять все эти функции, партнер должен уметь завоевать расположение клиента. Для этого,

в свою очередь, нужно обладать таким свойством, как эмпатия, или развить ее – иначе клиент не будет откровенен в раскрытии своих слабых сторон.

Партнер-директор – это магистр ордена, который подсказывает партнерам наиболее перспективные направления поиска клиентов, поддерживая отношения с самыми крупными и важными из них. Но больше всего времени у него уходит на то, что называется развитием офиса. Иными словами, это многочасовые беседы с сотрудниками, когда обсуждаются результаты работы.

Видя, что впереди их ждет все более интересная работа, сотрудники с энтузиазмом относятся к системе up or out. «Люди знают, что если они хорошо работают, то для них всегда открыты перспективы роста, – замечает Микаэль Стаффас. – Это отличает нашу систему от других: вы хорошо работаете, но следующее место занято, и на этом месте человек уходит на пенсию через пятнадцать лет». Для того чтобы убрать с пути сотрудника все лишние помехи, McKinsey создала инфраструктуру, позволяющую ему в максимальной степени реализовать свое главное качество – тягу к знаниям.

Начинается все с отбора кандидатов. «Человек проходит интервью как минимум с пятью-семью различными людьми, каждый из которых обладает опытом работы и прошел подготовку в том, как надо отбирать персонал. Это снижает риск ошибки. При этом внимание обращается, прежде всего на то, как человек привык рассматривать задачу. „Большинство тех, кого мы нанимаем, – говорит Роберт Райбейш-тайн, – это люди, ориентированные не на проблему, а на решение“. Принятый на работу человек – еще очень сырой материал. Например, избыток логического мышления может помешать дальнейшей карьере. Вот что говорит Эберхард фон Ленайзен: „Я долгое время был склонен считать, что каждая проблема имеет рациональное решение. И только став более зрелым человеком, я понял, что зачастую люди руководствуются интуитивно-эмоциональными мотивами“.

Горе от ума может возникнуть также в ситуации, когда консультант предлагает теоретически, аналитически и расчетно безупречный проект,

который, однако, не может быть реализован клиентом. «Иногда люди только интеллектуально соглашаются с нашими рекомендациями. А ты должен понять, готовы ли они действовать в соответствии с ними. Все мои ошибки чаще всего связаны с тем, что я не учел степень неготовности клиента к изменениям», – объясняет До-меник Кассерли, директор лондонского отделения McKinsey. Наконец, проблемой для компании, объединяющей амбициозных интеллектуалов, могут быть сбои во взаимодействии консультантов. Так, Ольга Цареградская, менеджер проекта, вспоминает как свою личную неудачу – задание, на котором, будучи рядовым членом команды, она не сумела сработаться с руководителем: «Я не была с ним согласна по некоторым вопросам и постоянно сопротивлялась, вместо того чтобы искать компромисс. Не учитывала сложное положение, в котором находится любой менеджер проекта. Ведь он выступает как интегрирующее звено между клиентом, партнером и командой. Надо сказать, что если ты проявляешь неконструктивный стиль работы, ты зарабатываешь репутацию человека, с которым тяжело работать, и тебя не будут брать в проекты».

Для того чтобы сгладить эти шероховатости, человеку дают в руки инструментарий продвижения по службе. Кроме отработанной десятилетиями системы тренингов, обучения и инструктажа существуют формализованные и прозрачные требования к сотрудникам на каждой ступени.

Поощряется обращение за помощью. Любой консультант, как бы он ни был загружен текучкой, должен, если его просят о помощи, отложить все дела и ответить на вопросы коллеги. «Это святая обязанность, кодекс чести, потому что завтра помощь понадобится тебе», – говорит Ольга Цареградская.

Ту же задачу решает глобальная система знаний McKinsey. «Это уникальный информационный ресурс, синтезированный опыт многих стран, – рассказывает младший партнер Денис Бугров. – Он обманчиво прост. Обратившись к нему, через пару часов можно получить информацию практически на любую профессиональную тему. И я думаю, там можно

найти ответ на любой вопрос. Например, сколько машин зеленого цвета с желтыми крышами в Чехии». Интеллектуальная петля.

К инструментам продвижения сотрудников по карьерной лестнице относится и так называемая feedback (обратная связь). На протяжении всей карьеры за тобой пристально следят как вышестоящие, так и нижестоящие сотрудники. Коллеги скрупулезно подмечают все плюсы и минусы твоей деятельности, обсуждают ее и дают рекомендации о том, что следует изменить в стиле работы, чтобы повысить твою эффективность.

Помощь в росте вменена в обязанность старших по отношению к младшим.

Создание возможностей для роста коллектива – один из критериев, по которым оценивается деятельность партнеров. От эффективности на этом направлении даже зависят размеры их материального вознаграждения.

Выполнение рекомендаций требует от сотрудников McKinsey работы над собой, поскольку это может затрагивать свойства личности. А используют они для этого свои аналитические способности.

Аветик Чалабян, associate, рассказывает, что самая трудная рекомендация, с которой ему пришлось столкнуться, – быть более гибким и готовым к сотрудничеству: McKinsey как компания в целом работает подобно хорошо отлаженному механизму. И иногда это заставляет меня действовать жестко, определенно, правильно. Мне посоветовали быть более внимательным к ситуации, понимать, что иногда надо уступать, а иногда уметь проигрывать. Для того чтобы выполнить эту рекомендацию, мне пришлось многое обдумать: в чем я проигрываю, если не иду на сотрудничество, что нужно сделать, чтобы проявить гибкость».

Рекомендация, впрочем, не является приказом. Микаэль Стаффас уже дважды позволил себе не согласиться с коллегами: один раз, когда те медлили с переводом его в менеджеры проекта из-за недостатка лидерских качеств (тогда он стал проситься во все проекты, чтобы продемонстрировать свой leadership), а второй – совсем недавно, когда ему, захотевшему поехать

работать в Россию, партнеры посоветовали пока посидеть в офисе в Швеции (тем не менее он поехал).

Право на ошибку у сотрудника, не выполнившего рекомендацию, минимально. Это все понимают. Возможно, поэтому большинство тех, кто ушел из компании не по своей воле, ощущают себя «выпускниками McKinsey». «Все равно они покидают компанию более сильными, чем пришли в нее», – говорят партнеры.

Задание № 5. Вам необходимо исследовать преданность сотрудников небольшой торговой фирмы организации. Выберите один из теоретических подходов к изучению преданности организации и предложите в соответствии с теоретическим конструктом вариант опросника.

Задание № 6. Проанализируйте конфликтную ситуацию в организации.

1. Участники конфликта

Участниками конфликта были два молодых специалиста, работающие посменно системными администраторами. Первый – Иван – по темпераменту холерик, частенько не ходит на работу, говорит напарнику, что отработает в следующий раз. Мнение окружающих его не интересует, о последствиях своих поступков не задумывается. И вообще собирается в скором времени сменить тип деятельности на «свободный». Второй – Николай – уравновешенный, скандалов всегда старается избегать, но не всегда это получается, т. к. не любит когда его в чем-то обвиняют. Работу терпит и держит все в себе. Оба специалиста не любят свою работу. Устроились каждый через своего знакомого в административных кругах.

2. Описание ситуации

Николай заболел и попросил Ивана поработать в его смену, объяснив, что у него высокая температура. Иван одну смену поработал один, а в следующий раз не пошел, т.к. посчитал, что на работу должен уже выйти Николай. А Николай тем временем все еще температурил. В итоге, на работу никто не ходил в течение 2х смен Николая. Инспектор по кадрам вызвала специалистов «на ковер». Только там специалисты выяснили, что никто на

работу не ходил. На вопрос инспектора по кадрам, почему никто не ходил на работу, Иван ответил, что была очередь Николая. В свою очередь Николай настаивал на своей версии: я болею, с кровати не встаю, у меня высокая температура, постельный режим, и вы хотите, чтобы я пришел администрировать Linux-сервер?! Иван тем же тоном: «А почему ты не сказал, что еще болеешь?! Почему не сказал, чтоб еще 2 дня я один работал?!» Николая реакция: «А почему бы тебе не спросить у меня, выздоровел ли я, выйду ли я на работу?» Иван: «А почему я должен спрашивать?»

В итоге каждый участник конфликта остался при своем мнении: мы оба виноваты, но моя вина меньшая.

Задание №7.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Петровой А.К. на проявление инициативы в общении с покупателями.

Текст кейса: Продавец Петрова А.К. работает в отделе один год. За время работы ей удалось в достаточной мере освоить ассортимент отдела, установить доброжелательные отношения с коллективом сотрудников. По характеру спокойная, уравновешенная. К работе относится ответственно, проявляет желание работать в магазине. Однако в общении с покупателями инициативы не проявляет. Реагирует на вопросы, просьбы о помощи в выборе товара, доброжелательна, но старается свести это общение к минимуму. С большей увлеченностью занимается расстановкой товара, поддержанием чистоты и порядка в торговом зале, в связи с чем потенциальные покупатели часто остаются без внимания продавца и уходят.

Задание №8. Какие социально значимые функции лежат на психологе в рамках следующих социальных проектов? Определите направление своего возможного участия и свою профессиональную роль. Какие ваши компетенции и в рамках каких проектов могли бы пригодиться.

Текст кейса:

Проект «Ступени успеха»:

Проект решает проблему социальной изоляции и дезадаптированности людей с инвалидностью, обеспечивая их поступенчатую социальную и трудовую адаптацию и, в конечном счёте, трудоустройство на базе ремесленных мастерских или трудоустройство на предприятиях открытого рынка труда. Для этого в АНО «Благое дело» уже созданы художественно-ремесленные мастерские (керамическая, швейная, деревообрабатывающая, фетра и шерсти, бумажная), в которых оборудованы специализированные рабочие места, и творческая мастерская - театральная студия. Разработана комплексная модель социальной реабилитации, которая включает людей с инвалидностью в жизнь общества через труд, обучение и творчество.

Преимущества проекта:

Проект решает проблему социальной изоляции и дезадаптированности людей с инвалидностью, обеспечивая их поступенчатую социальную и трудовую адаптацию, трудоустройство на базе ремесленных мастерских или трудоустройство на предприятиях открытого рынка труда. Работают 6 художественно-ремесленных мастерских (керамическая, швейная, деревообрабатывающая, фетра и шерсти, бумажная, свечная), в которых оборудованы 45 специализированных рабочих мест, 1 социально-бытовая мастерская и 1 творческая мастерская - театральная студия.

Разработана модель социальной реабилитации, которая построена на принципах системности, комплексности, индивидуального подхода и уважения к личности человека и включает людей с инвалидностью в жизнь общества через труд, обучение и творчество. Специалисты идут не от дефекта, а от имеющихся возможностей человека, сопровождая его на 4-х уровнях: физическом, поддержания жизненных сил, психоэмоциональном и личностном. Используемый триальный метод задействует все 3 основные способности личности: мыслить, чувствовать и создавать.

Мастерские имеют современное оборудование, получают госзаказы на свою продукцию, продают изделия на ярмарках, по прямым заказам и через интернет-магазин.

Творческая мастерская (50 человек) представлена особым театром «Искреннее искусство», танцевальной студией «Виват», музыкальной группой “Waves band”. «Искреннее искусство» - это уникальный инклюзивный театр, в постановках которого участвуют кроме самих людей с инвалидностью профессионалы сценического искусства и актёры-любители из разных социальных слоёв общества. Театральная студия выступает на площадках Екатеринбурга и области, участвует в фестивалях и конкурсах в России и за рубежом. Творческие студии не только помогают в реабилитации инвалидов, но и являются хорошим инструментом PR и фандрайзинга.

Выстроены связи с государственными структурами, бизнесом, представителями гражданского общества, зарубежными партнёрами.

Проект «Ваша сиделка»

Служба социальной помощи предлагает услуги по уходу за послеоперационными больными, получившими травмы, перенесшими инсульты, инфаркты, инвалидами, пожилыми. Словом, за всеми, кому необходима помощь и сторонний уход.

Осуществляет социальный патронаж одиноко проживающих пожилых людей, решает любые их домашние проблемы, выполняет различные поручения вне дома.

«Страна талантов»

Всероссийский социальный проект «Страна талантов» проводит дистанционные предметные олимпиады и творческие конкурсы для школ, колледжей и техникумов.

Задание №9.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Ильиной М.К. на соответствие требованиям к стандартам внешнего вида.

Тест кейса: Продавец Ильина М.К., 19 лет. В компании на испытательном сроке. В работе нравится возможность общения с людьми, заинтересована в получении опыта работы продавцом, инициативна в работе с покупателями.

Систематически нарушает требования к внешнему виду продавца (молодежный стиль, открытые части тела) мотивируя это тем, что не имеет средств на обновление гардероба, ссылается на невысокую зарплату.

Задание №10.

Задание: Опишите гендерные, возрастные, статусные характеристики различных групп и их возможный вклад в тренинговую динамику при проведении психологического тренинга.

Задание №11. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Задание №12. Как бы Вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные ситуации.

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

Задание №13. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его служебной деятельностью.

Задание №14. Представьте, что перед Вами клиент, который обратился к психологу впервые. Он не понимает, за что ему платить Вам деньги, так как Вы с ним «просто разговариваете». Аргументируйте свою позицию клиенту. С точки зрения профессиональной этики предложите ему схему взаимодействия.

Задание №15. Рассмотреть и проанализировать современную социальную проблему с точки зрения одного из направлений зарубежной социальной психологии (необихевиоризма, когнитивизма, психоанализа, интеракционизма) и предложить методы ее разрешения.

Задача №16. Какими методами и приемами диагностики Вы будете пользоваться для создания социально-психологической характеристики трудового коллектива?

Задача №17. Какими социально-психологическими методами и приемами Вы будете пользоваться при подборе кандидата на должность менеджера среднего звена?

Задача №18. Проанализируйте этический кодекс психолога. Какие антидискриминационные меры в нем заложены?

Задача №19. Выделите основные компоненты профессионализма психолога как субъекта труда и раскройте их содержание.

Задача №20. В чём состоит профессиональная миссия психолога? Дайте обоснованный ответ, опираясь на этический кодекс и цели деятельности психолога.

Задача №21. В кадровый резерв нужно включить сотрудников с лидерскими качествами. Как провести оценку, чтобы выявить именно таких кандидатов?

Задача №22. Выделите основные техники, направленные на сплочение коллектива.

Задача №23. Какие действия Вы бы предприняли для изучения и формирования организационной культуры?

Задача №24. Основные приемы формирования позитивного группового мнения в отношении грядущего сокращения численности персонала в трудовом коллективе.

Задача №25. Предложите приемы индивидуальной мотивации сотрудников с преобладающим типом потребности, выбрав три из предложенного списка: потребность в статусе, потребность в безопасности, потребность в риске, потребность в творчестве, потребность в признании, потребность в общении, потребность в престиже.

Задача №26. Проанализируйте данный эксперимент с точки зрения нарушения этических принципов, регулирующих деятельность психолога.

Описание эксперимента:

Чудовищный, по своей сути, эксперимент был проведён в 1939 году в США психологом Уэнделлом Джонсоном и его аспиранткой Мэри Тюдор для того, чтобы выяснить, насколько дети подвержены внушению. Для эксперимента были выбраны 22 ребёнка-сироты из города Дэвенпорт. Их разделили на две группы. Детям из первой группы говорили о том, как замечательно и правильно они говорят, и всячески хвалили. Вторую половину детей убеждали, что их речь полна недостатков, и называли их жалкими заиками.

Результаты этого чудовищного эксперимента также были чудовищными: у большинства детей из второй группы, которые не имели никаких дефектов речи, начали развиваться и укоренились все симптомы заикания, сохранявшиеся на протяжении всей их дальнейшей жизни. Сам же эксперимент очень долго скрывали от общественности, чтобы не повредить репутации доктора Джонсона.

Задача №27. Проанализируйте данный эксперимент с точки зрения нарушения этических принципов, регулирующих деятельность психолога.

Описание эксперимента:

Эксперименты Лэндиса также имеют название «Спонтанные выражения лиц и подчинённость». Цикл этих экспериментов был проведён

психологом Карини Лэндисом в Миннесоте в 1924 году. Целью эксперимента было выявление общих закономерностей работы групп лицевых мышц, которые отвечают за выражение эмоций, а также поиск мимики, характерной для этих эмоций. Участниками экспериментов были студенты Лэндиса.

Для более отчётливого отображения мимики на лицах испытуемых были нарисованы специальные линии. После этого им предъявлялось что-либо способное вызвать сильные эмоциональные переживания. Для отвращения студенты нюхали аммиак, для возбуждения они смотрели порнографические картинки, для удовольствия – слушали музыку и т.д. Но самый широкий резонанс вызвал последний эксперимент, в котором испытуемые должны были отрезать голову крысе. И поначалу многие участники наотрез отказывались делать это, но в итоге всё равно делали. Результаты эксперимента не отразили никакой закономерности в выражении лиц людей, зато показали, насколько готовы люди подчиняться воле авторитетов и способны под этим давлением делать то, чего в обычных условиях делать бы никогда не стали.

Задача №28.

Проанализируйте эксперимент «ПОСТУЧИ ПО ДЕРЕВУ!» по следующей схеме:

1. Научная проблема и теоретическая гипотеза.
2. Базовые понятия в эксперименте.
3. Эмпирическая гипотеза.
4. Описание процедуры эксперимента.
5. Генеральная совокупность и выборка. Способ формирования групп, использованный в эксперименте.
6. Зависимая, независимая переменные. Уровни НП. Побочные, дополнительные переменные в эксперименте. Методы их контроля.
7. Эффекты в эксперименте. Методы их контроля.
8. Основные выводы.

Задача №29.

Проанализируйте эксперимент «Больше опыта - больше мозг?!» по следующей схеме:

1. Научная проблема и теоретическая гипотеза.
2. Базовые понятия в эксперименте.
3. Эмпирическая гипотеза.
4. Описание процедуры эксперимента.
5. Генеральная совокупность и выборка. Способ формирования групп, использованный в эксперименте.
6. Зависимая, независимая переменные. Уровни НП. Побочные, дополнительные переменные в эксперименте. Методы их контроля.
7. Эффекты в эксперименте. Методы их контроля.
8. Основные выводы.

Задача №30.

В современном обществе принято уделять большое внимание защите от стресса. И в то же время многие люди, наоборот, сознательно стремятся к стрессу: занимаются экстремальными видами спорта, смотрят фильмы ужасов и т.д. Безусловно, для таких действий существуют свои психологические причины. Однако в данном вопросе сфокусируйтесь на физиологическом аспекте. Почему для нормального функционирования организму необходим определенный уровень стресса? Как это помогает нормальному функционированию организма? Каких систем органов в большей степени это касается и почему?

4.3 Показатели, критерии и оценивание компетенций, государственного экзамена

Таблица 2 – Показатели, критерии и оценивание компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК ОС -1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	1.Применяет системный подход при обосновании своей мировоззренческой и профессиональной позиции.	1.Позиция системно и логически выстроена при обосновании своей мировоззренческой и профессиональной позиции. Аргументация опирается на достоверную информацию и системность.	Ответы на вопросы, решение практических заданий
УК ОС -2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	1.Определяет тип(ы) проекта(ов) и возможность участия в них с учетом профессиональных компетенций.	1.Определены тип(ы) проекта(ов) и возможность участия в них с учетом профессиональных компетенций.	Решение практических заданий
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	1. Анализирует большие и малые группы как предмет социальной психологии. 2. Анализирует категорию групповой динамики и ее психологические механизмы. 3. Осуществляет	1. Дан анализ больших и малых групп как предмета социальной психологии. 2. Дан анализ категории групповой динамики и ее психологических механизмов. 3. Осуществлен социально-	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
		<p>социально-психологический анализ структуры и развития группы.</p> <p>4. Анализирует теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии.</p>	<p>психологический анализ структуры и развития группы.</p> <p>4. Дан анализ теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии.</p>	
УК ОС-4	Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	Осуществляет деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках.	Осуществлена корректная коммуникация в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках.	Ответы на вопросы, решение практических заданий
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и	1.Использует определения, концепции, рассмотренные при освоении компетенции для формирования и обоснования собственной позиции по вопросам толерантности и дискриминации.	1. Самостоятельно обоснована собственная позиция по вопросам толерантности и дискриминации, использованы аргументы, рассмотренные в теоретических концепциях дискриминации.	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	профессиональной сферах			
УК ОС-6	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1.Анализирует затруднения, препятствующие профессиональному росту в условиях современного российского общества.	1.Самостоятельно проанализированы затруднения, препятствующие профессиональному росту и эффективной учебной деятельности.	Ответы на вопросы, решение практических заданий
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	1. Анализирует последствия стрессовых ситуаций в личной и профессиональной деятельности. 2. Владеет навыками анализа программ профилактики стрессовых состояний.	1. Последствия стрессовых ситуаций в личной и профессиональной деятельности самостоятельно проанализированы. 2. Владение навыками анализа программ профилактики стрессовых состояний продемонстрировано.	Ответы на вопросы, решение практических заданий
УК ОС-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при	1.Анализирует способы и методы оказания психологической помощи при возникновении чрезвычайных	1.Проанализированы способы и методы оказания психологической помощи при возникновении чрезвычайных	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	ситуаций.	ситуаций.	
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>1.Выявляет и анализирует этические проблемы оказания психологической помощи с точки зрения экономической составляющей профессии.</p> <p>2.Аргументирует собственную позицию по экономическим проблемам профессии психолога.</p>	<p>1.Самостоятельно выявлены и проанализированы этические проблемы оказания психологической помощи с точки зрения экономической составляющей профессии.</p> <p>2.Самостоятельно выстроены аргументы собственной позиции по экономическим проблемам профессии психолога.</p>	Ответы на вопросы, решение практических заданий
УК ОС-10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	<p>1.Выделяет уровни и анализирует правосознание отдельных социальных групп/ личности.</p> <p>2. демонстрирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p>	<p>1. Самостоятельно выделены уровни и проанализировано правосознание отдельных социальных групп/ личности.</p> <p>2. при анализе ситуаций выражает нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p>	Ответы на вопросы
УК ОС-11	Способен идентифицировать	Определяет причины и условия,	Самостоятельно выделены	Ответы на вопросы,

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности	способствующие осуществлению экстремистской деятельности, в том числе террористической, и предлагает меры, направленные на их профилактику	причины и условия, способствующие осуществлению экстремистской деятельности, предложены меры, направленные на их профилактику	решение практических заданий
ОПК 1	Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	планирует и организывает исследование в соответствии с имеющимися теоретическими представлениями и эмпирическими данными по изучаемой проблематике	1. Проанализированы план научного исследования в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии. 2. Оценена целесообразность научного исследования в соответствии с имеющимися теоретическими представлениями	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ОПК 2	Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать	Осуществляет сбор и обработку эмпирических данных исследования качественными и количественными методами, соответствующими цели и	1. Демонстрирует владение методами сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований	гипотезе исследования, дает оценку обоснованности выводов исследования	<p>поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований.</p> <p>2. Самостоятельно осуществлен подбор методов сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>3..Осуществлена оценка достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований.</p>	
ОПК 3	Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследования и практики	Выбирает адекватный целям и задачам психологического обследования диагностический инструментарий, ориентируясь на его психометрические характеристики и особенности процедуры сбора данных	<p>1. Дан анализ принципов, выбора адекватных, надёжных и валидных методов количественной и качественной психологической оценки.</p> <p>2. Продемонстрировано владение навыками организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной</p>	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			области исследования и практики.	
ОПК 4	Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	Применяет знания концепций и методов психологического и (или) психофизиологического воздействия для оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья.	1. Дан анализ принципов, выбора методов психологического и (или) психофизиологического воздействия для оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы 2. Продемонстрировано владение навыками оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья.	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ОПК 5	Способен выполнять организационную и техническую работы в реализации конкретных мероприятий профилактического,	Применяет заданные алгоритмы организационной и технической работы по планированию и реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного	1. Дан анализ принципов планирования и реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	или реабилитационного характера	характера 2. Продемонстрировано владение навыками организационной и технической работы по планированию и реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	
ОПК 6	Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	Применяет знания психологических компетенций и технологий в разработке мероприятий или обучения, направленных на психологическое просвещение населения	1. Дан анализ принципов, выбора психологических технологий в разработке мероприятий или обучения, направленных на психологическое просвещение населения 2. Продемонстрировано знание психологических компетенций и технологий в разработке мероприятий	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ОПК 7	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе понимания и готовности работать под супервизией	Дает обоснованную оценку собственных возможностей и ограничений в профессиональной деятельности	1. Дана обоснованная оценка собственных возможностей и ограничений в профессиональной деятельности	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			2. Продемонстрировано понимание и готовность работать под супервизией	
ОПК 8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Применяет алгоритмы профессиональной деятельности в академической, практической или прикладных отраслях психологии, соблюдая организационные политики и процедуры	1. Дан анализ принципов соблюдения организационной политики и процедур 2. Продемонстрировано владение навыками выполнения профессиональных функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ПКоОС – 2	Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий	Применяет знания психологической теории и практики при выявлении потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников	1. Дан анализ принципов, выбора потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников 2. Продемонстрировано владение психологической теории и практикой при выявлении потребности в психологических	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			услугах	
ПКоОС – 4	Способен самостоятельно проводить процедуры измерения и оценку психических свойств, процессов, состояний и психологических характеристик личности, группы и давать обратную связь по результатам диагностики	Применяет инструменты психодиагностики с опорой на возрастные, социальные, личностные, профессиональные и ситуативные факторы	1. Дан анализ принципов выбора инструментов психодиагностики с опорой на возрастные, социальные, личностные, профессиональные и ситуативные факторы 2. Продемонстрировано владение инструментами психодиагностики	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ПКоОС – 6	Способен сформулировать конструктивный запрос для консультативной работы с клиентом на основе его описаний и проблемной ситуации	Обосновывает выбор психологических методов и технологий для решения профессиональных задач в различных областях психологической практики	1. Дан анализ принципов выбора психологических методов и технологий для решения профессиональных задач 2. Продемонстрировано владение навыками подбора методов и технологий для решения профессиональных задач в различных областях психологической практики	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ПКс 1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора	Организует и осуществляет социально-психологическое сопровождение деятельности с	1. Дан анализ принципов выбора работы с персоналом организации по оптимизации производственного	Ответы на вопросы, решение практических

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	персоналом организации по оптимизации производственного процесса	процесса 2. Продемонстрировано владение навыками социально-психологического сопровождения деятельности с персоналом организации по оптимизации производственного процесса	заданий
ПКс 2	Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения.	Проводит психологическую диагностику, осуществляет прогнозирование изменений и динамику развития психических процессов и состояний с целью оптимизации организационного поведения	1. Дан анализ принципов прогнозирования изменений и динамику развития психических процессов и состояний с целью оптимизации организационного поведения 2. Продемонстрировано владение принципами психологической диагностики с целью оптимизации организационного поведения	Ответы на вопросы, решение практических заданий
ПКс 3	Способность к реализации базовых процедур консультативной работы для решения конкретных проблем человека, в том числе в его профессиональной	Реализует консультативные практики по актуальным проблемам	1. Дан анализ принципов консультативной практики по актуальным проблемам 2. Продемонстрировано владение навыками консультативные	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	деятельности		практики по актуальным проблемам	

4.4. Процедура проведения и шкала оценивания государственного экзамена

Государственный экзамен проводится в устной форме. Государственная экзаменационная комиссия определяет уровень сформированности компетенций.

На государственном экзамене обучающийся самостоятельно готовит ответы на задания билета. На подготовку выпускникам предоставляется, как правило, не менее 30 минут, о чем их заранее предупреждают. Выпускник, подготовившись к ответу, имеет право в любом порядке отвечать на вопросы экзаменационного билета. Комиссия дает возможность студенту дать полный ответ по всем вопросам билета. После окончания ответа на вопросы билета члены государственной экзаменационной комиссии могут задать студенту вопросы в порядке уточнения отдельных моментов по вопросам, содержащимся в билете.

Результаты государственного экзамена определяются итоговыми оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», в соответствии с критериями, на основании устной беседы выпускника с членами ГЭК по экзаменационному билету и дополнительным вопросам.

Таблица 3

Критерий	Оценка
Оценка ставится, если при ответе на вопрос экзаменационного билета обучающейся демонстрирует уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующую компетенцию, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, сформированы. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видеоизменении заданий, правильно обосновывает принятые	«Отлично»

<p>решения. При решении практических заданий демонстрирует свободное владение трудовыми действиями.</p>	
<p>Оценка ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. При решении практических заданий демонстрирует хорошее владение трудовыми действиями, предусмотренными соответствующими компетенциями.</p>	<p>«Хорошо»</p>
<p>Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач. При решении практических заданий демонстрирует слабое владение трудовыми действиями, предусмотренными соответствующими компетенциями</p>	<p>«Удовлетворительно»</p>
<p>Оценка ставится, если обучающийся не знает и не понимает</p>	<p>«Неудовлетворительно»</p>

<p>существа экзаменационных вопросов. Компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы. При решении практических заданий не демонстрирует владение трудовыми действиями, предусмотренными соответствующими компетенциями.</p>	
---	--

4.5 Методические рекомендации по подготовке к государственному экзамену.

Самостоятельная подготовка к государственному экзамену

Самостоятельная подготовка к государственному экзамену включает в себя как повторение на более высоком уровне изученных в процессе профессиональной подготовки блоков и разделов основной образовательной программы, вынесенных на экзамен, так и углубление, закрепление и самопроверку приобретенных и имеющихся знаний.

Целесообразно начать подготовку со структурирования каждой из проблем, что впоследствии станет основой ответа на поставленный в экзаменационном билете вопрос. В структуре проблемы необходимо выделить и уяснить: сущность психологического феномена, лежащего в основе проблемы; место и роль феномена в жизнедеятельности общества, в науке, его взаимосвязь и взаимозависимость с другими феноменами; основные характеристики феномена, характеризующие его масштабность и значимость; категориальный аппарат, используемый при изучении феномена; наиболее значимые подходы к определению и изучению данного психологического феномена, наиболее значительные исследования и

достижения в данной области; основные способы и направления разрешения проблематики, вызванной наличием данного феномена, с учетом исторического отечественного и зарубежного опыта; перспективы изучения данного феномена.

Изучение проблемы целесообразно начать с изучения базовой литературы по учебной дисциплине, которая включена в программу государственного экзамена. Не ограничиваясь базовым учебным изданием, изучить некоторые специальные издания, которые дадут возможность более подробно рассмотреть некоторые специфические аспекты изучаемого феномена, глубже изучить специальные методы разрешения проблем, проанализировать накопленный в этом отношении отечественный и зарубежный опыт.

Значительное место в структуре подготовки к экзамену занимает изучение периодической литературы, которая дает представление о традиционности и инновационности в практической работе с данным феноменом. Оценочные суждения выпускника в отношении приведенных в периодических изданиях примеров конкретной деятельности специалистов могут стать доказательством его профессиональной компетентности.

Требования к качеству ответа студентов на государственном экзамене.

Ответы выпускников должны носить интегративный характер, т.е. демонстрировать не только полученные знания, но и умения использовать их в решении конкретных практических задач. Особое внимание уделяется тому, насколько глубоко студенты разбираются в психологических проблемах, способны находить пути их решения. Ответы обучающихся должны свидетельствовать о владении ими понятийным аппаратом психологической науки, понимании закономерностей процессов и механизмов.

Одним из основных требований к качеству ответа на государственном экзамене является способность выпускников показать в процессе решения практической задачи владение теоретическими знаниями.

4.5.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 276 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21628-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/581845>
2. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560349>
3. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16909-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560991>
4. Немов, Р. С. Общая психология. Введение в психологию : учебник и практикум для вузов / Р. С. Немов. — 6-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 727 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17909-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559754>
5. Шапошникова, Т. Е. Основы психоконсультирования и психокоррекции : учебник и практикум для вузов / Т. Е. Шапошникова, В. А. Шапошников. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 131 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17815-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562550>
6. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии : учебное пособие для вузов / под общей редакцией Н. С. Минаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 97 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-19088-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555921>

7. [Одинцова, М. А.](#) Психология стресса : учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21881-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582354>

8. [Свенцицкий, А. Л.](#) Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580190>

9. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568325>

10. [Елисеев, О. П.](#) Практикум по психологии личности : учебник для вузов / О. П. Елисеев. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 390 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10962-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562721>

11. [Кузнецова, О. В.](#) Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для вузов / О. В. Кузнецова ; под редакцией Л. Ф. Обуховой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8783-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560429>

12. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560532>

13. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560363>

4.5.2 Дополнительная литература.

1. Психодиагностика. Теория и практика : учебник для вузов / под редакцией М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 609 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16295-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568506>

2. Одинцова, М. А. Психология экстремальных ситуаций : учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Е. В. Самаль. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 294 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16773-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561137>

3. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559941>

4. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560496>

5. Алтунина, И. Р. Социальная психология : учебник для вузов / И. Р. Алтунина ; под редакцией Р. С. Немова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08736-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559866>

6. Инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16235-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562757>

7. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559725>

Периодические издания

1. Вопросы психологии;
2. Психология. Журнал высшей школы экономики (ВАК);
3. Социальная психология и общество (ВАК);
4. Теоретическая и экспериментальная психология (ВАК).

4.5.3. Нормативные правовые документы.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // СПС Гарант.

4.5.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.

Для изучения нормативно-правовых актов целесообразно использовать возможности тематического поиска документов в справочной правовой системе «Гарант»:

– справочная правовая система «Гарант»: <http://www.garant.ru/>

Целесообразно пользоваться материалами научных электронных библиотек:

– научная электронная библиотека «ELIBRARY»: <http://elibrary.ru>

– научная электронная библиотека «Киберленинка»: <http://cyberleninka.ru/article>.

<http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»

<http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»

<http://magazine.mospsy.ru> — «Московский психологический журнал»

<http://ecsocman.hse.ru/text/19160431/> — Федеральный образовательный портал.

<http://psystudy.ru/> — электронный научный журнал «Психологические исследования»

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/> — научный журнал «Вестник Московского университета. серия 14. Психология»

<http://diss.rsl.ru/> — сайт Российской государственной библиотеки «Электронная библиотека диссертаций»

<http://www.rospsy.ru/> — информационно-аналитический портал «Российская психология»

<http://рпо.рф/> — сайт профессиональной корпорации психологов России

5. Выпускная квалификационная работа

5.1. Общие требования к выпускной квалификационной работе

Обязательной формой государственной итоговой аттестации по направлению 37.03.01 «Психология», профиль «психология управления» является подготовка и защита выпускной квалификационной работы (ВКР).

Выпускная квалификационная работа выполняется в форме бакалаврской работы. Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Бакалаврская работа должна представлять собой самостоятельно выполненное и законченное исследование по избранной проблеме, в котором анализируется одна из теоретических и (или) практических проблем в области профессиональной деятельности. ВКР должна демонстрировать умение самостоятельно разрабатывать избранную тему и формулировать соответствующие практические рекомендации. Кроме этого работа должна соответствовать требованиям, предъявляемым к оформлению выпускных квалификационных работ.

При выполнении ВКР обучающиеся должны показать свои способности и умения, опираясь на полученные знания и сформированные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

5.2. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации (выпускная квалификационная работа)

Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ
(бакалаврской работы)

1. Мотивации и лояльность сотрудников организации.
2. Особенности суверенности пространства личности
3. Особенности профессионального выгорания юристов
4. Особенности социально-коммуникативной компетентности врачей
5. Особенности эмоционального интеллекта наставников-волонтеров
Особенности эмоционального выгорания у медицинских работников
высшего и среднего звена
6. Особенности мотивации учебной деятельности студентов вуза

7. Особенности мотивационной сферы спортсменов
8. Особенности ценностно-мотивационной сферы сотрудников IT-компании
9. Особенности профессиональной виктимности сотрудников
10. Психологическое благополучие
11. Особенности образа будущего специалистов
12. Особенности мотивации волонтеров с разным уровнем самоорганизации
13. Социальные представления о медиации участников образовательного процесса
14. Особенности самоэффективности членов профессиональных танцевальных коллективов
15. Особенности профессиональной мотивации сотрудников производственной компании
16. Роль личного бренда в профессиональной деятельности специалистов-психологов.
17. Социально-психологический климат в трудовом коллективе.
18. Влияние имиджа руководителя на организационную культуру.
19. Социальные представления сотрудников организации о карьере.
20. Групповое сопротивление как феномен внедрения инноваций.
21. Оценка профессионально важных качеств менеджера.
22. Мотивации достижения у менеджеров высшего звена.
23. Социальные представления современной молодежи о технологиях карьерного роста.
24. Оценка эффективности тренингов повышения коммуникативной компетенции.
25. Ценностные ориентации (волонтеров, лидеров молодежных движений и т.п.) в контексте готовности к осуществлению просоциальной деятельности.
26. Профессиональная идентичность студентов.

27. Образ профессии в контексте ценностных ориентаций (определенной социальной группы).
28. Мотивационная структура и способы ее совершенствования у специалистов коммерческих и государственных структур.
29. Проблемы профессиональной адаптации: закономерности, оценка и направления оптимизации.
30. Проблемы профессионального отбора: критерии, методы и процедуры.
31. Факторы удовлетворенности трудом и их оптимизация.
32. Мотивация персонала в условиях организационных преобразований.
33. Анализ и диагностика конкурентных стратегий поведения сотрудников в организации.
34. Экспертные методы конструирования моделей компетенций.
35. Социально-психологические технологии в управлении современными организациями (на примере).

5.3 Показатели, критерии и оценивание компетенций выпускной квалификационной работы

Таблица 4 – Показатели, критерии и оценивание компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК ОС -1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования	1.Применяет системный подход при обосновании своей мировоззренческой и профессиональной позиции.	1.Позиция системно и логически выстроена при обосновании своей мировоззренческой и профессиональной	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	собственной гражданской и мировоззренческой позиции		позиции. Аргументация опирается на достоверную информацию и системность.	ия, ответы на вопросы
УК ОС -2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	1. Определяет тип(ы) проекта(ов) и возможность участия в них с учетом профессиональных компетенций.	1. Определены тип(ы) проекта(ов) и возможность участия в них с учетом профессиональных компетенций.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	<p>1. Анализирует большие и малые группы как предмет социальной психологии.</p> <p>2. Анализирует категорию групповой динамики и ее психологические механизмы.</p> <p>3. Осуществляет социально-психологический анализ структуры и развития группы.</p> <p>4. Анализирует теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии.</p>	<p>1. Дан анализ больших и малых групп как предмета социальной психологии.</p> <p>2. Дан анализ категории групповой динамики и ее психологических механизмов.</p> <p>3. Осуществлен социально-психологический анализ структуры и развития группы.</p> <p>4. Дан анализ теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной</p>	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			психологии.	
УК ОС-4	Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	Осуществляет деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках.	Осуществлена корректная коммуникация в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном (ых) языках.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	1.Использует определения, концепции, рассмотренные при освоении компетенции для формирования и обоснования собственной позиции по вопросам толерантности и дискриминации.	1. Самостоятельно обоснована собственная позиция по вопросам толерантности и дискриминации, использованы аргументы, рассмотренные в теоретических концепциях дискриминации.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-6	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1.Анализирует затруднения, препятствующие профессиональному росту в условиях современного российского общества.	1.Самостоятельно проанализированы затруднения, препятствующие профессиональному росту и эффективной учебной деятельности.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень	1. Анализирует последствия	1. Последствия стрессовых ситуаций	Текст ВКР,

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p>стрессовых ситуаций в личной и профессиональной деятельности.</p> <p>2. Владеет навыками анализа программ профилактики стрессовых состояний.</p>	<p>в личной и профессиональной деятельности самостоятельно проанализированы.</p> <p>2. Владение навыками анализа программ профилактики стрессовых состояний продемонстрировано.</p>	отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	1.Анализирует способы и методы оказания психологической помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций.	1.Проанализированы способы и методы оказания психологической помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>1.Выявляет и анализирует этические проблемы оказания психологической помощи с точки зрения экономической составляющей профессии.</p> <p>2.Аргументирует собственную позицию по экономическим проблемам профессии психолога.</p>	<p>1.Самостоятельно выявлены и проанализированы этические проблемы оказания психологической помощи с точки зрения экономической составляющей профессии.</p> <p>2.Самостоятельно выстроены аргументы собственной позиции по экономическим проблемам профессии психолога.</p>	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК ОС-10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	1.Выделяет уровни и анализирует правосознание отдельных социальных групп/ личности. 2. демонстрирует нетерпимое отношение к коррупционному поведению	1. Самостоятельно выделены уровни и проанализировано правосознание отдельных социальных групп/ личности. 2. при анализе ситуаций выражает нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
УК ОС-11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности	Определяет причины и условия, способствующие осуществлению экстремистской деятельности, в том числе террористической, и предлагает меры, направленные на их профилактику	Самостоятельно выделены причины и условия, способствующие осуществлению экстремистской деятельности, предложены меры, направленные на их профилактику	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК 1	Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	планирует и организывает исследование в соответствии с имеющимися теоретическими представлениями и эмпирическими данными по изучаемой проблематике	1.Проанализированы план научного исследования в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии. 2. Оценена целесообразность научного исследования в соответствии с имеющимися теоретическими представлениями	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
ОПК 2	Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований	Осуществляет сбор и обработку эмпирических данных исследования качественными и количественными методами, соответствующими цели и гипотезе исследования, дает оценку обоснованности выводов исследования	<p>1. Демонстрирует владение методами сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований.</p> <p>2. Самостоятельно осуществлен подбор методов сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей.</p> <p>3..Осуществлена оценка достоверности эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований.</p>	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК 3	Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследования и практики	Выбирает адекватный целям и задачам психологического обследования диагностический инструментарий, ориентируясь на его психометрические характеристики и особенности процедуры сбора данных	<p>1. Дан анализ принципов, выбора адекватных, надёжных и валидных методов количественной и качественной психологической оценки.</p> <p>2.</p>	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			Продемонстрировано владение навыками организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследования и практики.	
ОПК 4	Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	Применяет знания концепций и методов психологического и (или) психофизиологического воздействия для оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья.	1. Дан анализ принципов, выбора методов психологического и (или) психофизиологического воздействия для оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы 2. Продемонстрировано владение навыками оказания психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК 5	Способен выполнять организационную и техническую работы в реализации конкретных	Применяет заданные алгоритмы организационной и технической работы по	1. Дан анализ принципов планирования и	Текст ВКР, отзыв

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	планированию и реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	<p>реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера</p> <p>2. Продемонстрировано владение навыками организационной и технической работы по планированию и реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера</p>	руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК 6	Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	Применяет знания психологических компетенций и технологий в разработке мероприятий или обучения, направленных на психологическое просвещение населения	<p>1. Дан анализ принципов, выбора психологических технологий в разработке мероприятий или обучения, направленных на психологическое просвещение населения</p> <p>2. Продемонстрировано знание психологических компетенций и технологий в разработке мероприятий</p>	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК 7	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе понимания и готовности	Дает обоснованную оценку собственных возможностей и ограничений в профессиональной	1. Дана обоснованная оценка собственных возможностей и ограничений в	Текст ВКР, отзыв руководителя

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	работать под супервизией	деятельности	профессиональной деятельности 2. Продемонстрировано понимание и готовность работать под супервизией	теля, презентация, ответы на вопросы
ОПК 8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Применяет алгоритмы профессиональной деятельности в академической, практической или прикладных отраслях психологии, соблюдая организационные политики и процедуры	1. Дан анализ принципов соблюдения организационной политики и процедур 2. Продемонстрировано владение навыками выполнения профессиональных функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПКоОС – 2	Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий	Применяет знания психологической теории и практики при выявлении потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников	1. Дан анализ принципов, выбора потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников 2. Продемонстрировано владение психологической теории и практикой при выявлении потребности в психологических	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			услугах	
ПКоОС – 4	Способен самостоятельно проводить процедуры измерения и оценку психических свойств, процессов, состояний и психологических характеристик личности, группы и давать обратную связь по результатам диагностики	Применяет инструменты психодиагностики с опорой на возрастные, социальные, личностные, профессиональные и ситуативные факторы	1. Дан анализ принципов выбора инструментов психодиагностики с опорой на возрастные, социальные, личностные, профессиональные и ситуативные факторы 2. Продемонстрировано владение инструментами психодиагностики	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПКоОС – 6	Способен сформулировать конструктивный запрос для консультативной работы с клиентом на основе его описаний и проблемной ситуации	Обосновывает выбор психологических методов и технологий для решения профессиональных задач в различных областях психологической практики	1. Дан анализ принципов выбора психологических методов и технологий для решения профессиональных задач 2. Продемонстрировано владение навыками подбора методов и технологий для решения профессиональных задач в различных областях психологической практики	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПКс 1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего	Организует и осуществляет социально-психологическое сопровождение деятельности с персоналом организации	1. Дан анализ принципов выбора работы с персоналом организации по оптимизации производственного	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	оптимизации производственного процесса.	по оптимизации производственного процесса	процесса 2. Продемонстрировано владение навыками социально-психологического сопровождения деятельности с персоналом организации по оптимизации производственного процесса	ия, ответы на вопросы
ПКс 2	Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения.	Проводит психологическую диагностику, осуществляет прогнозирование изменений и динамику развития психических процессов и состояний с целью оптимизации организационного поведения	1. Дан анализ принципов прогнозирования изменений и динамику развития психических процессов и состояний с целью оптимизации организационного поведения 2. Продемонстрировано владение принципами психологической диагностики с целью оптимизации организационного поведения	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПКс 3	Способность к реализации базовых процедур консультативной работы для решения конкретных проблем человека, в том числе в его профессиональной деятельности	Реализует консультативные практики по актуальным проблемам	1. Дан анализ принципов консультативной практики по актуальным проблемам 2. Продемонстрировано владение навыками	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			консультативные практики по актуальным проблемам	вопросы

5.4. Шкала оценивания выпускной квалификационной работы.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются итоговыми оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», в соответствии с критериями, на основании устной беседы выпускника с членами ГЭК по существу представленной к защите ВКР, ответов на дополнительные вопросы, с учетом отзыва научного руководителя, рецензии (при наличии) и с учетом портфолио.

За основу принимаются следующие критерии, с учетом степени освоения компетенций:

- актуальность, теоретическая и практическая значимость работы;
- структурированность работы, логика изложения, обоснованность и достоверность полученных результатов и сделанных выводов;
- вклад автора в проведенное исследование и практические результаты работы;
- содержательность доклада и ответов на дополнительные вопросы членов государственной экзаменационной комиссии;
- наглядность представленных результатов исследования в форме презентации;
- портфолио выпускника (при предоставлении).

Таблица 5

Критерии оценивания	Оценка
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, опыт практической деятельности, включенные в соответствующую компетенцию. Он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы, демонстрирует свободное владение материалом, высокий уровень знакомства со специальной научной литературой.	«Отлично»

<p>Демонстрирует самостоятельность научного исследования. Обучающийся не затрудняется с ответами при постановке проблемных вопросов, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, предусмотренных ВКР.</p>	
<p>Оценка ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Компетенции, предусмотренные программой ВКР, сформированы. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества в рамках написания и защиты ВКР. Обучающийся твердо знает материал выпускной квалификационной работы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p>	<p>«Хорошо»</p>
<p>Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные программой, сформированы не в полной мере. Обучающийся демонстрирует наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении материалов ВКР, испытывает затруднения при выполнении практических задач.</p>	<p>«Удовлетворительно»</p>
<p>Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по материалам ВКР, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями</p>	<p>«Неудовлетворительно»</p>

решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.	
---	--

Подробные методические материалы для подготовки выпускной квалификационной работы размещены на сайте Алтайского Филиала РАНХиГС <http://edu.alt.ranepa.ru/>.