

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

Алтайский филиал

Утверждена
решением ученого совета
Алтайского филиала РАНХиГС
Протокол № 8
от «30» апреля 2020 г.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

по направлению подготовки: 37.03.01 Психология

профиль: Психология управления

квалификация: бакалавр

формы обучения: заочная

Барнаул, 2020 г.

Автор–составитель:

Заведующий кафедрой психологии и социологии управления, д. псих. н.,
доцент Панарин И.А.

доцент кафедры психологии и социологии управления, к.соц.н.

Короткова А.А.

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	6
4. Государственный экзамен.....	10
5. Выпускная квалификационная работа.....	48

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 (научно-исследовательской, организационно-управленческой);

-выявление готовности выпускников к выполнению профессиональных действий, установленных по результатам форсайт-сессии.

Бакалавр по направлению подготовки 37.03.01. «Психология», профиль «психология управления» должен быть подготовлен к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью ОП и видами профессиональной деятельности:

научно-исследовательская деятельность:

- участие в проведении психологических исследований на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение типовых задач в различных научных и научно-практических областях психологии;
- изучение научной информации, российского и зарубежного опыта по тематике исследования;
- применение стандартизованных методик;
- обработка данных с использованием стандартных пакетов программного обеспечения.

организационно-управленческая деятельность:

- анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах;
- выявление проблем, затрудняющих функционирование организации;
- использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

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 экзамена – 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 -4 – способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке (ах).

ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

ОПК ОС -3 – способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний);

ПК-6 – способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности;

ПК-7 – способность к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии;

ПК-8 – способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии;

ПК-9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях;

ПК-14 – способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп;

ДПК-1 – способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности, в том числе управленческой;

ДПК-3 – способность к отбору и применению психодиагностических методик, в том числе в области психологии управления, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией;

ДПК-4 – способность к выявлению специфики и использованию в рамках социального взаимодействия психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также с учетом ситуаций, условий и текущих задач.

3.1.2. При сдаче государственного экзамена:

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

УК ОС-2 – способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;

УК ОС-3 – способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;

УК ОС-5 – способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества;

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

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

УК ОС-8 – способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций;

УК ОС-9 – способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

УК ОС-10 – способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;

ОПК ОС -2 – способность к осуществлению процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием эффективных методов и технологий;

ПК-13 – способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

ДПК-2 – способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения.

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

ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

ОПК ОС-2 – способность к осуществлению процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием эффективных методов и технологий;

ОПК ОС-3 – способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний).

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

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

УК ОС-2 – способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений;

УК ОС-3 – способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;

УК ОС-4 – способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке (ах);

УК ОС-5 – способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества;

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

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

УК ОС-8 – способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций;

УК ОС-9 – способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

УК ОС-10 – способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

4. Государственный экзамен

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 ОПК ОС -2 ДПК-2

№	Наименование тем (разделов)	Содержание тем	Коды компетенций
	Фундаментальные основы психологии.	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.	УК ОС-1 ДПК-2 ОПК ОС -2

№	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.	ДПК-2
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-10 УК ОС-9 ОПК ОС -2 УК ОС-5 ПК-13 УК ОС-3 УК ОС-7

№	Наименование тем (разделов)	Содержание тем	Коды компетенций
5	Практические задания	Дать толкование ситуации; определить порядок действий психолога в определенной ситуации; охарактеризовать ситуацию конфликта; составить психологический портрет личности, провести анализ психологической проблемы, подобрать психологический инструментарий для изучения личности в определенной ситуации,	УК ОС-2 УК ОС-7 УК-ОС 6 УК ОС-7

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 McKinsey» (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 ковёр». 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 социально-психологический	1. Дан анализ больших и малых групп как предмета социальной психологии. 2. Дан анализ категории групповой динамики и ее психологических механизмов. 3. Осуществлен социально-психологический анализ	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
		анализ структуры и развития группы. 4. Анализирует теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии.	структуры и развития группы. 4. Дан анализ теории развития малых групп в отечественной и зарубежной социальной психологии.	
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	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
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

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
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	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	1.Анализирует способы и методы оказания психологической помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций.	1.Проанализированы способы и методы оказания психологической помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций.	Ответы на вопросы, решение практических заданий
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1.Выявляет и анализирует этические проблемы оказания психологической помощи с точки зрения экономической составляющей профессии.	1.Самостоятельно выявлены и проанализированы этические проблемы оказания психологической помощи с точки зрения экономической	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
		2.Аргументирует собственную позицию по экономическим проблемам профессии психолога.	составляющей профессии. 2.Самостоятельно выстроены аргументы собственной позиции по экономическим проблемам профессии психолога.	
УК ОС-10	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	1.Выделяет уровни и анализирует правосознание отдельных социальных групп/личности.	1. Самостоятельно выделены уровни и проанализировано правосознание отдельных социальных групп/личности.	Ответы на вопросы
ОПК ОС-2	Способность к осуществлению процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием эффективных методов и технологий	1.Анализирует методы и технологий при осуществлении процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи в условиях реальной практической деятельности. 2.Оценивает эффективность методов и технологий при осуществлении процедур оказания индивиду, группе, организации психологической	1.Проанализированы методы и технологии при осуществлении процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи в условиях реальной практической деятельности. 2. Оценена эффективность методов и технологий при осуществлении процедур оказания индивиду, группе, организации психологической	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
		помощи.	помощи.	
ПК-13	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	1. Владеет основами современных технологий, процедур и форм работы психолога с персоналом организаций, способствующих модернизации труда и оптимизации отношений в коллективе. 2. Осуществляет психологический анализ конфликта. 3. Осуществляет системный анализ трудовой деятельности сотрудников организации, особенностей влияния психологических факторов на эффективность взаимодействия в организации особенности профессиональной социализации, особенности социальных установок профессиональной группы, их	1. Демонстрирует владение основами современных технологий, процедур и форм работы психолога с персоналом организаций, способствующих модернизации труда и оптимизации отношений в коллективе. 2. Самостоятельно осуществлен психологический анализ конфликта. 3..Осуществлен системный анализ трудовой деятельности сотрудников организации, особенностей влияния психологических факторов на эффективность взаимодействия в организации особенности профессиональной социализации, особенности социальных установок профессиональной группы, их	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
		ценностно-смысловой специфики в зависимости от их индивидуальных особенностей.	ценностно-смысловой специфики в зависимости от их индивидуальных особенностей.	
ДПК-2	Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках	1.Анализирует принципы, феноменологию и методы изучения индивидуальных особенностей психики: сознания, ощущения, восприятия, памяти, мышления, эмоционально-личностной сферы. 2.Анализирует возможные методики осуществления диагностик трудовой мотивации в организации. 3.Анализирует возможные методики осуществления диагностики удовлетворенности трудом. 4. Владеет методиками	1.Дан анализ принципов, феноменологии и методов изучения индивидуальных особенностей психики: сознания, ощущения, восприятия, памяти, мышления, эмоционально-личностной сферы. 2.Проанализированы возможные методики осуществления диагностик трудовой мотивации в организации. 3.Проанализированы возможные методики диагностики удовлетворенности трудом. 4. Продемонстрировано владение методиками изучения феномена	Ответы на вопросы, решение практических заданий

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	организационного поведения	изучения феномена лидерства в организации. 5. Владеет методиками диагностики стрессовых состояний, невротических и психосоматических расстройств, девиантного поведения и зависимости. 6. Владеет методами психологического анализа различных форм поведения и деятельности индивидов и групп при психологическом консультировании и групповой психотерапии.	лидерства в организации. 5. Продемонстрировано владение методиками диагностики стрессовых состояний, невротических и психосоматических расстройств, девиантного поведения и зависимости. 6. Продемонстрировано владение методами психологического анализа различных форм поведения и деятельности индивидов и групп при психологическом консультировании и групповой психотерапии.	

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»

решения. При решении практических заданий демонстрирует свободное владение трудовыми действиями.	
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.	«Хорошо»
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	«Удовлетворительно»
Оценка ставится, если обучающийся не знает и не понимает	«Неудовлетворительно»

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.	
---	--

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 [Электронный ресурс]: учебник и

практикум для академического бакалавриата М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-F6D63BA40E9>

2. Гулевич О.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/C17A4170-7EAE-496D-8EAF-6E8C337D5B20>

3. Базаркина И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум по психодиагностике М.: Человек, 2014

<http://www.iprbookshop.ru/27590>

4. Немов Р.С. Общая психология в 3 т. Том 1. Введение в психологию [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата, М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/48D0AE09-F726-4BB4-AE08-33EB52988B42>

5. Кондрашенко В.Т. Общая психотерапия [Электронный ресурс]: учебное пособие Минск: Высшая школа, 2012

<http://www.iprbookshop.ru/20234.html>

6. Боднар Э.Л. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры М.: Юрайт, 2017

www.biblio-online.ru/book/7AACAF74-1442-4A21-B337-616ED2B1F17D

7. Шабанова Т.Л. Психология профессионального стресса и стресс-толерантности [Электронный ресурс]: учебное пособие Саратов: Вузовское образование, 2014

<http://www.iprbookshop.ru/19530.html>

8. Свенцицкий А.Л. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-375462B9ADE>

9. Климов Е.А. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата, М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/3495C678-F871-41E4-8508-9EFBBCEE508>

10.Елисеев О.П. Практикум по психологии личности [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/99026BA7-87C1-44C5-8A32-40ECF13F8092>

11.Обухов А.С. Введение в профессию: психолог образования + доп. Материалы на сайте [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/EB9B5845-3004-4DE8-8802-3E78501A4AFF>

12.Селезнева Е.В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-7D99EB55DDC>

13.Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие, М.: Логос, 2015

<http://www.iprbookshop.ru/9104>

4.5.2 Дополнительная литература.

1.Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс]: учебное пособие Саратов: Вузовское образование, 2014

<http://www.iprbookshop.ru/18340.html>

2.Одинцова М.А. Психология экстремальных ситуаций [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/5E7A29AC-88FC-47C0-B76D-4FF52261C2D>

3.Под ред. А.В. Карпова. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата, М.: Юрайт, 2017

<https://biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97>

4.Караванова Л.Ж. Психология [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров, М.: Дашков и К, 2015

<http://www.iprbookshop.ru/52271>

5. Алтунина И.Р. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата, М.: Юрайт, 2017

www.biblio-online.ru/book/AB46FD93-709B-4004-980D-3684FFE3B3DC

6. Под ред. Е.А. Климова. Инженерная психология и эргономика [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата, М.: Юрайт, 2017

www.biblio-online.ru/book/A97E5556-E641-49B0-869E-871175455D44

7. Рогожин М. Ю. Организация управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие, М.: Директ-Медиа, 2014

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=253711

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://ppo.pf/> — 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. Ассесмент-центр как инструмент деловой оценки персонала.
2. Мотивации и лояльность сотрудников организации.
3. Производственный стресс.
4. Социально-психологический климат в трудовом коллективе.
5. Влияние имиджа руководителя на организационную культуру.
6. Социальные представления сотрудников организации о карьере.
7. Влияние профессиональных конфликтов на эффективность труда.
8. Выявление психологических причин текучести кадров.
9. Гендерные особенности мотивационно-волевых качеств менеджера.
10. Гендерные особенности мотивов профессиональной карьеры.
11. Гендерные особенности общения в системе управления.
12. Гендерные особенности принятия решений.
13. Гендерные различия в выборе стратегии разрешения конфликта.
14. Гендерные различия в управленческой деятельности.
15. Групповое сопротивление как феномен внедрения инноваций.
16. Диагностика скрытой мотивации персонала.
17. Диагностика толерантности в разновозрастных группах.

18. Диагностические программы для оценки профессионально важных качеств менеджера.
19. Мотивации достижения у менеджеров высшего звена.
20. Взаимосвязь личностных характеристик и успешности самопрезентации.
21. Особенности корпоративной культуры организации.
22. Социальные представления современной молодежи о технологиях карьерного роста.
23. Причины и виды конфликтов в организации.
24. Психологическое воздействие рекламы.
25. Оценка эффективности тренингов повышения коммуникативной компетенции.
26. Оценка эффективности тренингов публичного выступления.
27. Исследование влияния индивидуальных свойств личности на эффективность профессиональной деятельности менеджера (педагога, психолога, военного и др.).
28. Ценностные ориентации (волонтеров, лидеров молодежных движений и т.п.) в контексте готовности к осуществлению просоциальной деятельности.
29. Профессиональная идентичность студентов.
30. Конфликт как способ управления мотивацией персонала.
31. Корпоративная культура как способ создания команды в условиях жесткой конкуренции.
32. Коучинг как метод профессионального развития руководителя.
33. Образ профессии в контексте ценностных ориентаций (определенной социальной группы).
34. Коуч-консультирование как инструмент развития организационной культуры.
35. Влияние социального интеллекта и стратегий поведения в конфликте в организации.

36. Мотивационная структура и способы ее совершенствования у специалистов коммерческих и государственных структур.
37. Методы управления конфликтами при работе с персоналом.
38. Переговоры как метод управления конфликтом в организации.
39. Индивидуальные психологические особенности пожарных и спасателей с разным уровнем выраженности состояний психо-эмоционального напряжения.
40. Особенности отношения женщин дознавателей к конфликтам в профессиональной деятельности.
41. Профессиональная Я-концепция специалиста МФЦ.
42. Переговоры как метод управления конфликтами в организации.
43. Влияние выраженности профессиональных кризисов сотрудников на успешность их профессиональной деятельности.
44. Методы изучения взаимосвязи характера и специфики профессиональной деятельности.
45. Особенности эмоционально-волевой сферы личности сотрудников МВД.
46. Методы управления конфликтом при работе с персоналом.
47. Особенности профессиональной мотивации медицинского персонала в контексте их вовлеченности в деятельность организации.
48. Корпоративная культура в контексте удовлетворенности трудом.

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- 4	Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке (ах)	1.Выбирает адекватную форму деловой коммуникации. 2.Соблюдает требования к языку делового документа. 3.Отбирает содержание делового документа, адекватное цели и форме его написания.	1.Самостоятельно выбрана адекватная форма деловой коммуникации. 2.Требования к языку делового документа в полной мере соблюдены. 3.Содержание документа логически выстроено в соответствии с выбранной формой и целью его написания.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК-1	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	1.Применяет информационно-коммуникационные технологии, требования информационной и библиографической культуры и информационной безопасности при решении задач профессиональной деятельности.	1.Применены информационно-коммуникационные технологии, требования информационной и библиографической культуры и информационной безопасности при решении задач профессиональной деятельности.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных	1.Анализирует психологические явления, феномены, процессы с разных точек зрения.	1.Психологические явления, феномены, процессы проанализированы с разных	Текст ВКР, отзыв руководителя,

	ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний)		точек зрения.	презентация, ответы на вопросы
ПК-6	Способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности	1.Разрабатывает программу эмпирического исследования.	1.Разработана программа эмпирического исследования	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПК-7	Способность к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии	1.Ставит и достигает профессиональные задачи применительно к целям исследования. 2.Формулирует гипотезы для объяснения тех или иных фактов, предлагает пути их проверки. 3.Анализирует и интерпретирует факты, полученные данные.	1.Самостоятельно поставлены и достигнуты профессиональные задачи применительно к целям исследования. 2.Сформулированы гипотезы для объяснения тех или иных фактов, предложены логически-непротиворечивые пути их проверки. 3.Самостоятельно проанализированы и дана интерпретация фактам.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПК-8	Способность к проведению стандартного прикладного исследования в	1.Проводит прикладное исследование в одной из	1.Проведено прикладное исследование.	Текст ВКР, отзыв

	определенной области психологии	областей психологии. 2.Осуществляет сбор, обработку и систематизацию собственных исследовательских материалов. 3.Формулирует основные выводы по результатам исследования.	2. Осуществлен сбор, обработка и систематизация собственных исследовательских материалов. Формулирование основных выводов по результатам исследования. 3.Сформулированы выводы по результатам исследования.	руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПК-9	Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	1.Использует базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, в практической деятельности.	1.Использованы базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, в практической деятельности.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы
ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост	1.Разрабатывает мероприятие, тренинг, занятие, буклет и т.п. на основе психологических технологий, ориентированных на личностный рост	1.Разработано мероприятие, тренинг, занятие, буклет на основе психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы

	сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.	организации и охрану здоровья индивидов и групп.	на вопросы
ДПК-1	Способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности, в том числе управленческой	1. Анализирует и обосновывает теоретико-методологические и методические основания исследования специфики социального и личностного статуса и развития, профессиональных рисков в различных видах деятельности, в том числе управленческой. 2. Разрабатывает и/или адаптирует мероприятие/тренинг/ занятие/ буклет, направленное на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности, в том числе управленческой.	1.Самостоятельно проанализированы и обоснованы теоретико-методологические основания исследования специфики социального и личностного статуса и развития, профессиональных рисков в различных видах деятельности, в том числе управленческой. Разработано и/или адаптировано мероприятие/тренинг/ занятие/ буклет, направленное на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности, в том числе управленческой.	
ДПК-3	Способность к отбору и применению психодиагностических методик, в том числе в области психологии управления, адекватных	1.Отбирает и применяет психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов.	1. Самостоятельно отобраны и применены психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на вопросы

	целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	2. Осуществляет математико-статистическую интерпретацию результатов исследования в рамках выбранной научной темы. 3. Отражает графическим и языковым способами результаты исследования.	2. Осуществлена математико-статистическая интерпретация результатов исследования в рамках выбранной научной темы. 3. Отражены графическим и языковым способами результаты исследования.	
ДПК-4	Способность к выявлению специфики и использованию в рамках социального взаимодействия психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также с учетом ситуаций, условий и текущих задач	1. Выявляет специфику для использования в рамках социального взаимодействия психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также с учетом ситуаций, условий и текущих задач.	1. Выявлена специфика, для использования в рамках социального взаимодействия, психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также с учетом ситуаций, условий и текущих задач.	Текст ВКР, отзыв руководителя, презентация, ответы на 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»

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.	
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.	«Хорошо»
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.	«Удовлетворительно»
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	«Неудовлетворительно»

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/>.