

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирский государственный педагогический университет
им. М. Акмуллы»

ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
выпускников по направлению
37.04.01 – Психология
(уровень магистратуры)
направленность (профиль) «Организационная психология»

УФА 2019

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО уровня высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 сентября 2015 г. №1043, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №636 от 29.06.2015.

Цели и задачи государственной итоговой аттестации

Государственные итоговые испытания нацелены на определение теоретической и практической подготовленности магистрантов по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), направленность «Организационная психология» к выполнению профессиональных задач, установленных действующим ФГОС ВО, и к продолжению образования в аспирантуре.

Компетентностная модель выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает решение комплексных задач в сфере образования, управления, социальной помощи населению, а также в общественных и хозяйственных организациях, административных органах, научно-исследовательских и консалтинговых организациях, предоставляющих психологические услуги физическим лицам и организациям.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются психические процессы, свойства и состояния человека; их проявления в различных областях человеческой деятельности, межличностных и социальных взаимодействиях, способы и формы их организации и изменения при воздействии внешней среды.

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу магистратуры:

- научно-исследовательская;
- практическая;
- организационно-управленческая;
- педагогическая.

Программа магистратуры сформирована в зависимости от видов учебной деятельности и требований к результатам освоения образовательной программы.

Выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

научно-исследовательская деятельность:

анализ и систематизация научно-психологической информации по теме исследования;

постановка проблемы и определение задач, разработка концептуальных моделей, рабочих планов, программ проведения, подбор методик, построение математических моделей;

организация проведения исследования, анализ и интерпретация полученных результатов;

подготовка научных отчетов, обзоров и публикаций по результатам выполненных исследований, планирование, организация и психологическое сопровождение внедрения полученных разработок;

организация научных симпозиумов, конференций и участие в их работе;

практическая деятельность:

разработка теоретических и методических моделей психодиагностики, технических заданий на программное обеспечение экспертных психодиагностических систем;

составление психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию в научно-исследовательской, экспертной и консультативной деятельности;

экспертиза социальных, политических, экономических, организационных проектов с точки зрения психологических составляющих и последствий их внедрения;

психологическое консультирование в области социальной, образовательной, политической, спортивной, юридической и бизнес-деятельности по проблемам связанным с управлением человеческими ресурсами, организацией рабочих процессов, поведением потребителей продуктов (услуг), интерперсональных отношений, профориентации и планирования карьеры, личностного роста;

организационно-управленческая деятельность:

определение целей, задач, организация работы психологической службы в различных областях профессиональной деятельности;

проектирование и создание психологического инструментария работы психолога с учетом требований качества, надежности, валидности, стоимости, информационной, социальной, экономической и этической безопасности;

педагогическая деятельность:

участие в выявлении потребностей общества в высококвалифицированных профессиональных психологов, определение целей, содержания, форм и технологий обучения в системе высшего и дополнительного образования;

системное конструирование учебного материала, проектирование учебных занятий, организация коммуникации и взаимодействия в учебных группах, контроль и оценка эффективности обучения.

**Компетенции выпускника и формы проверки их сформированности
в рамках процедуры государственной итоговой аттестации**

Компетентностная характеристика выпускника	Формы проверки на ГИА		
	По среднеарифметической оценке за ФПА	Оценка на гос. экзамене	Оценка на защите ВКР
Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):			
ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	+		
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	+		
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	+		
Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):			
ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности.	+		
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	+		
ОПК-3 способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения.	+		
Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры:			
научно-исследовательская деятельность:			
ПК-1 способностью осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического)	+	Первый вопрос	Работа над ВКР
ПК-2 готовностью модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	+	Кейс-задание	Работа над ВКР
ПК-3 способностью анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности	+	Кейс-задание	Эмпирическая глава ВКР

человека в фило-социо- и онтогенезе			
ПК-4 готовностью представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	+		Эмпирическая глава ВКР
практическая деятельность:	+		
ПК-5 готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	+	Второй вопрос	Эмпирическая глава ВКР
ПК-6 способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	+	Второй вопрос Кейс-задание	Эмпирическая глава ВКР
организационно-управленческая деятельность:			
ПК-9 способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	+	Кейс-задание	
ПК-10 способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	+	Кейс-задание	
педагогическая деятельность:			
ПК-11 способностью и готовностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	+		Эмпирическая глава ВКР
ПК-12 способностью и готовностью к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	+		Эмпирическая глава ВКР

Формы государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), направленность «*Организационная психология*» включает:

1. государственный экзамен,
2. защиту выпускной квалификационной работы.

Аттестационные испытания, входящие в состав итоговой государственной аттестации выпускника, соответствуют основной образовательной программе высшего образования, которую он освоил за время обучения.

I. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

Государственный экзамен по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), направленность «*Организационная психология*» является квалификационным и предназначен для определения теоретической и практической подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач, установленных ФГОС ВО.

В ходе государственного экзамена проверяется способность выпускника к выполнению профессиональных задач, определенных квалификационными требованиями. Профессиональные задачи магистра в соответствии с утвержденными видами профессиональной деятельности определены ФГОС ВО (п. 4.4) и приведены в разделе «Компетентностная модель выпускника» данной программы.

Программа государственного экзамена

Государственный экзамен представляет собой комплексный междисциплинарный экзамен по теоретико-методологическим основам организационной психологии и организационному консультированию.

Теоретико-методологические основы организационной психологии

Дисциплина 1. Методологические проблемы психологии

Особенности предмета современной психологии.

Методология и методика психологического исследования. Специфика психологического исследования. Классификация методов психологических исследований. Тенденции развития психологических методов исследования. Критерии объективности психологических исследований. Этические принципы проведения исследования на человеке.

Этапы научного исследования в психологии. Тема, проблема исследования. Этап работы с научной литературой. Гипотезы и определение переменных. Планирование экспериментального исследования. Выбор экспериментального плана. Экспериментальная выборка. Проведение эксперимента. Выбор методов статистической обработки, ее проведение и интерпретация результатов. Выводы и интерпретация.

Определение психологии как науки о человеке. Психические процессы, свойства состояния. Психологические факты, явления, процессы и закономерности. Основные проблемы и задачи психологии. Соотношение житейской и научной психологии. Структура психологической науки.

Проблема личности в психологии. Человек и культура. Человек, индивид, личность. Соотношение и взаимодействие биологического и социального в личности. Социальная сущность личности. Личность и мотивы. Возникновение личности как развитие мотивов; раннее детство и отрочество - основные этапы становления личности.

Личность как сложная многоуровневая система. Системный подход к исследованию структуры личности.

Категория «потребность» в психологии. Природа и виды потребностей. Классификация потребностей в отечественной и зарубежной психологии. Иерархия потребностей. Мотив как результат опредмечивания потребности. Мотивация как состояние. Понятие мотивационной сферы личности, ее структура. Мотивация и деятельность.

Теории психического развития. Возрастная периодизация. Проблема возрастной периодизации психического развития. Критерии периодизации. Периодизации развития на основе внешнего критерия (П. П. Блонский). Периодизации развития на основе внутреннего критерия (Ж. Пиаже, З. Фрейд). Периодизации на основе нескольких критериев (Л. С. Выготский, Д. Б. Эльконин). Периодизации развития от рождения до смерти (Э. Эриксон, В. Ф. Моргун). Требования к критерию и принципы построения возрастной периодизации, выдвинутые Л. С. Выготским. Значение и роль кризисов в психическом развитии.

Психодинамическая теория личности: З. Фрейд. Основные концепции и принципы психоанализа. Психосексуальные стадии развития. Защитные механизмы эго (вытеснение, проекция, регрессия, отрицание, замещение, формирование реакции, рационализация, сублимация).

Эпигенетическая теория: Э. Эриксон. Эго-психология: результат развития психоанализа. Психосоциальные стадии развития личности.

Дисциплина 2. Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы

Психологическая диагностика в социальной практике. Многообразие понятия психодиагностики. Предмет психодиагностики. Принципы психодиагностики. Связь с другими областями психологической науки. Научно-теоретическая и научно-практическая области психодиагностики. Основные исторические тенденции в развитии мировой психодиагностики. Специфика становления и развития отечественной психодиагностики: два этапа в ее развитии (Л.Ф.Бурлачук), социально-политические причины прерванного развития. Основные диагностические подходы: объективный, субъективный, проективный. Современное состояние диагностической практики. Основные сферы использования психодиагностических данных: служба практической психологии образования; профориентация и профотбор; сфера медицины; консультативная и психотерапевтическая работа; судебная практика. Прикладные задачи практической психодиагностики.

Классификация диагностических методик Малоформализованные методы в психодиагностике: наблюдение, беседа, анализ продуктов деятельности. Их отличие от аналогичных исследовательских методов. Тест как стандартизированное измерение. Методические особенности теста. Различные подходы в классификации тестов. Формальные критерии в классификации тестов. Группы тестов по их направленности.

Социальная группа и её характеристики. Основные характеристики социальной группы: структура группы, композиция группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций группы. Положение индивида в группе в качестве ее члена: статус, позиция, роль. Исследования малой группы в отечественной и зарубежной социальной психологии. Определение малой группы, ее признаки и границы. Структура малой группы. Положение личности в группе. Классификация малых групп: формальные-неформальные, группы членства и референтные группы и др.

Общая характеристика динамических процессов в малой группе. Феномен группового давления (конформизма). Процесс принятия группового решения: фазы и формы. Руководство и лидерство в малой группе. Стиль руководства.

Общение как центральная категория социальной психологии. Понятие общения. Единство общения и деятельности. Общение и отношение. Потребности и мотивы личности в общении. Социально-психологические функции общения. Виды и уровни общения. Современные тенденции в разработке проблематики общения в социальной психологии.

Понятие, критерии и уровни успешности общения. Стилль общения. Нарушения, барьеры, трудности общения. Особенности общения в современном мире. Общение в сфере средств массовой коммуникации. Функции и средства массовой коммуникации. Психологические эффекты массовых информационных процессов. Интернет-коммуникация как коммуникативная реалья информационного века.

Психология профессиональной карьеры. Происхождение термина карьера. Понимание карьеры в XIX веке, начале XX века. Изучение карьеры в гуманитарных науках. Карьера как предмет изучения в психологии. Узкая и широкая трактовки феномена карьеры. Теории профессионального развития в зарубежных исследованиях (Ш. Бюллер, 1936; Д. Сьюпер, 1960; Р. Хейвигхерст, 1964).

Периодизации профессионального развития в отечественной психологии (Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, В.А. Бодров). Характеристика основных стадий: профессионального обучения, профессиональной адаптации, развития профессионала, реализации профессионала, спада. Карьера как процесс профессионального самоопределения. Процессуальный, статусный и ценностный подходы в изучении карьеры. Вертикальная (иерархическая), горизонтальная и внутриорганизационная типы карьеры. Влияние типа личности на характер карьерного развития. Механизмы и принципы карьерного продвижения. Карьерные цели и стратегии. Личностные факторы карьерного продвижения.

Культура организации. Организационная культура как выражение индивидуального и общего в организации. Функции организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Процесс развития корпоративной культуры. Влияние на формирование корпоративной культуры факторов внешней и внутренней среды. Поддержание культуры. Изменения корпоративной культуры.

Организационная культура, корпоративная культура, структура организационной культуры, уровни организационной культуры, типы организационных культур, этапы управления организационной культурой, организационное развитие.

Психологическая служба в организации. Психологическая служба как структурное подразделение организации. Способы организации работы психологической службы в определенной сфере деятельности.

Условия эффективной деятельности психолога организации. Внешние и внутренние условия эффективной деятельности психологической службы. Требования к личностным и профессиональным качествам психологов (ответственное отношение к своим обязанностям, объективность, умения анализировать проблемные зоны и правильно давать им определение и др.).

Принципы организации и функционирования психологической служб в различных организациях. Этические и профессиональные принципы деятельности психолога. Основные направления деятельности практического психолога. Основные методы диагностики в психологии. Психологическое консультирование. Психологическая коррекция и принципы ее организации. Тактика и модели деятельности психолога, основные принципы определения приоритетов в его работе.

Основные задачи психолога организации: изучение человеческого фактора в трудовой деятельности предприятия; поиск и отбор персонала; разработка инструмента отбора – тестов, анкет, интервью и прочее; мониторинг умений работников; помощь в организации труда и рабочего места сотрудников; участие в разработке дизайна продукции; разработку брэнда компании; реклама продукции организации; проведение маркетинговых исследований рынка, на который поступает продукция организации.

Использование психологических методов при приеме на работу, планировании стратегии и тактики организации, прогнозировании дальнейшего развития.

Основные направления деятельности психологической службы. Психологическое просвещение и профилактика. Психодиагностика и психокоррекция. Психологическое консультирование. Психотренинг и психотерапия. Психоконсалтинг и психоорганизация.

Дисциплина 3. Прикладные аспекты организационной психологии

Организационная психология как комплексная дисциплина. Организационная психология как учебная дисциплина, область исследования и практического применения. Междисциплинарный характер дисциплины, связь с другими науками: социальными, психологическими и управленческими.

Предмет исследования организационной психологии. Область исследования организационного поведения. Структура и уровни исследования: организационный, групповой, личностный.

Основные категории организационной психологии: поведение, власть, лидерство, мотивация, организационная культура и организационное развитие. Общенаучные и частные принципы организационного поведения. Методы исследования организационного поведения: наблюдение, эксперимент, анализ документов, опрос, тестирование.

Организация: понятие и особенности. Типология организационных концепций. Термин «организация», «концепция». Виды организаций, организационные парадигмы, формальная структура, неформальная структура, организационное развитие. Признаки организации. Жизненный цикл организационного развития.

Определение организации, ее сущностные характеристики; формальные и неформальные организации; организация как «имплицитная» модель, элементы внутренней среды организации. Миссия, видение и стратегические цели организации.

Жизненные стадии и циклы организации. Стадии развития организации: формирование организации, ее интенсивный рост, стабилизация, кризис или спад. Циклы развития организации с точки зрения целевой, ценностной установки фирмы в определенный период существования.

Внешние условия, детерминирующие эффективность организации. Формальная и неформальная организация. Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Сущность управленческой деятельности. Уровни управления.

Типология организационных концепций. Концепции организаций: Простой продукт - заимствованный продукт. Концепции организаций Сложный продукт - самовоспроизводимый продукт. Концепции организаций Простой продукт - самовоспроизводимый продукт

Мотивация профессиональной деятельности. Модель мотивации поведения. Мотивация профессиональной деятельности. Классификация потребностей личности. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория мотивации К. Альдерфера. Двухфакторная теория Ф. Херцберга, теория потребностей МакКлелланда и др. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, теория подкрепления мотивов, целевая теория мотивации, модификация поведения и др.

Функции управленческой деятельности. Общие функции управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль, психологические закономерности их реализации. Сущность функции целеполагания. Требования к реализации функции целеполагания. Функция прогнозирования. Типы и виды прогнозирования в управленческой деятельности. Роль и место планирования в организационном функционировании. Типология планирования и его принципы. Понятие организационной функции. Процессы делегирования полномочий. Принципы реализации контрольно-коррекционной функции.

Философия организации: понятие, функции. Организационные стратегии. Организационные стратегии. Философия организации: определение, функции. Базовые стратегии: продукта, продвижение продукта, персонала. Стратегия продукта. Основные политики - определение ассортимента, качества продукта или услуги. Стратегия продвижения продукта. Основные политики - маркетинг, общественные связи, реклама, ценообразование, политика скидок и специальных условий предоставления продукта, транспортная и складская логистика, политика сбыта. Стратегия персонала. Основные политики - найм, кадровый мониторинг, обучение и развитие, мотивация и стимулирование, взаимодействие, контроль.

Сквозные стратегии: ресурсы, конкуренции, инновации. Стратегия ресурсов. Основные политики - управление информацией, временем, материальными ресурсами, финансами. Стратегия конкуренции. Основные политики - информационная, экономическая, физическая безопасность, управление под стандарты деятельности конкурентов, лоббирование. Стратегия инноваций. Основные политики - управление изменениями, производство технологий изменений.

Организационное консультирование как бизнес. Организационное консультирование как процесс аналитической и исследовательской работы. Подходы к определению оргконсультирования: функциональный (Ф. Стеле и П. Блок); деятельностный (Л. Грейнер и Р. Метцгер); деятельностно-функциональный (О. К. Елмашева, Я. А. Лейманна, М. Я. Хабарука).

Цель и задачи консалтинга. Функции консалтинга: исследовательская, производственная, консультационная. Требования к консалтинговым услугам и консультанту.

Организационные управленческие патологии. Патологии в строении организации: господство структуры над функцией, бюрократия, бессубъектность, стагнация, неуправляемость, конфликт, клик, несовместимость личности с функцией.

Патологии управленческих решений: маятниковые решения, дублирование и игнорирование организационного порядка, разрыв между решением и исполнением, разрыв между решением и исполнением, инверсия.

Примерный перечень вопросов по

Теоретико-методологическим основам организационной психологии

1. Методологические основы психологического исследования. Этапы психологического исследования.
2. Психодиагностика как сфера науки и практики. Прикладные задачи психодиагностики. Классификация методов психодиагностики.
3. Профессиональная карьера в жизненном пространстве личности. Профессиональное самоопределение человека и карьера.
4. Психология как наука, ее задачи и особенности. Основные разделы и отрасли психологии. Этапы возникновения и развития психологии.
5. Проблема личности в психологии. Теории личности в отечественной и зарубежной психологии. Структура личности.
6. Категории «потребность» и «мотив» в психологии. Природа и виды потребностей. Понятие мотивационной сферы личности, ее структура.
7. Психодинамическая теория личности: З. Фрейд. Основные концепции и принципы психоанализа. Психосексуальные стадии развития. Защитные механизмы.
8. Эпигенетическая теория: Э. Эриксон. Эго-психология: результат развития психоанализа. Психосоциальные стадии развития личности.
9. Понятие социальной группы. Классификации социальных групп. Большие социальные группы: виды, понятие, признаки, уровни развития.

10. Общая характеристика динамических процессов в малой группе. Процесс принятия группового решения: фазы и формы.
11. Общение как социально-психологический феномен. Потребности и мотивы личности в общении.
12. Понятие, критерии и уровни успешности общения. Стилль общения. Нарушения, барьеры, трудности общения.
13. Психологическая служба как структурное подразделение организации. Способы организации работы психологической службы в определенной сфере деятельности.
14. Организационная культура: понятие и виды. Типология организационной культуры (К.Камерон, Р.Куинн).

Примерный перечень вопросов по Прикладным аспектам организационной психологии

1. Организационная психология как учебная дисциплина, область исследования и практического применения.
2. Организация как феномен. Жизненные стадии и циклы организации.
3. Общие функции управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль, психологические закономерности их реализации.
4. Организационные стратегии. Философия организации: определение, функции.
5. Организационная концепция: типы и характеристики.
6. Организационное консультирование как процесс аналитической и исследовательской работы.
7. Основные принципы и механизмы взаимодействия консультанта и клиента в организационном консультировании. Этапы реализации консалтинговой услуги.
8. Организационные управленческие патологии: в строении организации, управленческих решениях.
9. Иерархическая структура системы управления персоналом. Позиция организационного психолога в этой системе.
10. Кадровая политика: понятие, особенности и виды.
11. Адаптация персонала. Социально-психологические механизмы вхождения нового сотрудника в деятельность организации.
12. Мотивация в управленческой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивирования. Методы мотивирования.
13. Управление персоналом: особенности, концепция, парадигмы.
14. Персонал. Методы отбора персонала.

Примеры заданий по Организационной психологии и организационному консультированию

Пример 1

Охарактеризуйте рациональную численность непосредственных подчиненных у руководителей мелких, средних и крупных предприятий.

Произведите расчет структурных подразделений при общей численности персонала 300 человек.

Пример 2

Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы:

1. Какие проблемы адаптации персонала есть в организации?
2. Какая стратегия поведения нового сотрудника была бы эффективна в данной ситуации?
3. Как сложившаяся система коммуникаций влияет на эффективность адаптации сотрудника?

4. Разработайте систему мер по эффективному введению в должность нового сотрудника в организации.

Катерина успешно прошла собеседование в одну из крупных компаний России, занимающуюся производством бытовой техники. Её взяли на должность начальника отдела. Предыдущий начальник отдела – пожилой мужчина пенсионного возраста внезапно уволился, мотивируя своё увольнение неожиданным ухудшением здоровья. «Хочу спокойно спать и есть, без нервов» – сказал он.

Приступить к работе Катерина должна была с понедельника. Об её вступлении в должность никому не было известно, кроме генерального директора и его заместителя. В свой первый рабочий день Катерине пришлось самой знакомиться с сотрудниками своего отдела, так как её никто не представил. После обеда её вызвал один из заместителей генерального директора и отчитал за то, что она не присутствовала на совещании аппарата управления, которое проводится еженедельно по понедельникам в 10.00 часов. В течение недели Катерина изучала структуру организации, телефонный справочник, фамилии и имена сотрудников своего отдела. Ей постоянно приходилось отвечать на телефонные звонки по внутреннему телефону и объяснять, кто она такая. В следующий понедельник в 9.00 часов к Катерине пришёл пожилой человек – начальник отдела кадров и сказал, что на совещании её место справа от двери, рядом с его, и что очень важно, чтобы она не заняла чье-то чужое место.

На совещании присутствовал весь аппарат управления компанией. Отчитывались два начальника производственных отделов о проделанной работе за прошедшую неделю. Потом выступил с информацией председатель профкома. На этом совещание было закончено. Длилось оно 20 минут и носило формальный характер. Вскоре Катерина поняла, что это традиционная форма проведения совещания, повторяющаяся из года в год. Отчитывались о проделанной работе всегда только одни и те же два начальника производственных отделов. Иногда выступал с докладом начальник по технике безопасности.

Информацию о работе организации, о других отделах Катерине приходилось добывать из документов, локальных актов, со слов своих подчинённых. Катерина, будучи человеком общительным, всегда легко находила общий язык с незнакомыми людьми. Если на предыдущем месте работы у неё были установлены со многими дружеские и приятельские отношения, то за полгода работы в этой организации она так ни с кем и не установила неформальных приятельских отношений.

В организации были свои традиции. Ежегодно проводились спортивные соревнования между подразделениями, однако туда Катерину никто не пригласил. И один раз в год профком за счёт средств предприятия организовывал выезд на природу. Узнав об этом, Катерина очень обрадовалась, в надежде «влиться в коллектив». Однако была сильно разочарована, так как ни одного члена аппарата управления не поехало. Сотрудники организации разделились на небольшие неформальные группы и активно общались друг с другом. Позже Катерина узнала, что это мероприятие проводится только для подчинённых.

Рекомендуемая литература для подготовки к экзамену

а) основная литература

1. Волков Б.С. Методология и методы психологического исследования: учеб.- М.: Академический Проект, 2010
2. Рогов Е.И. Организационная психология. – СПб.: Питер, 2011.
3. [Рогов Е. И. Организационная психология. Учебник](#) 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮРАЙТ, 2012. - Режим доступа: [http:// www. biblioclub](http://www.biblioclub)

4. Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент. Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений. – М., 2012.
 5. [Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций. Учебное пособие](#) - М.: Логос, 2012. - Режим доступа: [http:// ibooks.ru](http://ibooks.ru)
 6. [Васильева В. В. Практический психолог и эффективность кадров](#) - М.: Лаборатория книги, 2010.- Режим доступа: <http:// www. biblioclub>
 7. [Старшенбаум Г. В. Психолог-Консультант. Интерактивный учебник](#) - М.: Директ-Медиа, 2011.- Режим доступа: <http:// www. biblioclub>
 8. Самыгин С.И. Деловое общение. – М.: Кнорус, 2012
- б) дополнительная литература
1. [Этика и психология деловых отношений. Хрестоматия](#) - М.: Евразийский открытый институт, 2011.- Режим доступа: <http:// www. biblioclub>
 2. Козлов, В.В. Психология управления: учеб. пособие для студентов вузов / В. В. Козлов, Г. М. Манйлов, Н. П. Фетискин. - М. : Академия, 2011. - 224 с.
 3. Демидова, Г. В. Управленческая психология: [учеб. пособие для студентов сред. учеб. заведений] / Г. В. Демидова. - М. : Академия, 2009. - 176 с.
 3. [Иванова Е. В. Империя бизнеса: бизнес-тренинг для начинающих: учебное пособие](#) - М.: НИУ Высшая школа экономики, 2010. - Режим доступа: <http:// www. Biblioclub>
 4. Пряжников В.С. Профессиональное самоопределение. – М., 2011.
 5. [Столяренко А. М. Психология менеджмента. Учебное пособие](#) - М.: Юнити-Дана, 2012. - Режим доступа: <http:// www. Biblioclub>
 6. Шеламов Г.М. Этикет деловых отношений. – М., 2011.
 7. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб., 2012.
- в) интернет-ресурсы
- <http://www.biblioclub.ru> Университетская библиотека
 - <http://lib.bspu.ru> Библиотека БГПУ им. М.Акмоллы
 - <http://psyjournals.ru> Журналы по психологии МГППУ
 - <http://elibrary.ru> Научная электронная библиотека.
 - <http://www.philosophy.ru>
 - <http://psylib.org.ua>

Структура билета

Билет включает в себя два вопроса, один из которых теоретико-методологического характера (относящийся к первому или второму разделам программы), второй вопрос имеет прикладную направленность (относится к одному из следующих разделов). В качестве третьего пункта билета предлагается практическая задача по методу кейсов.

Особенности процедуры проведения государственного экзамена

Форма проведения экзамена

Экзамен проводится в форме устного собеседования со студентами членов государственной экзаменационной комиссии. Студент имеет не менее одного астрономического часа на подготовку к ответу с правом пользования текстом программы государственного экзамена. В процессе подготовки студент составляет развернутый план ответа, позволяющий всесторонне осветить вопросы, сформулированные в экзаменационном билете, выполняет задание, предложенное в кейсе. Во время ответа на вопросы билета члены экзаменационной комиссии имеют право прервать ответ студента, задать уточняющие или дополнительные вопросы в рамках билета, по заданию, предложенному в кейсе, а также по теме его магистерской диссертации.

Критерии оценивания

Ответ студента на государственном экзамене оценивается на закрытом заседании Государственной экзаменационной комиссии, представляет собой среднее арифметическое всех оценок, полученных выпускником на каждом этапе аттестационного испытания (по трем пунктам билета), с учетом среднеарифметической оценки сформированности общекультурных, общепрофессиональных компетенций и профессиональных компетенций, и определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» «неудовлетворительно».

Общие подходы к определению уровня сформированности компетенций студентов на государственном экзамене следующие:

Уровни	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня (критерии оценки сформированности)	Пятибалльная шкала (академическая) оценка
Повышенный	Творческая деятельность	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.	Отлично (5)
Базовый	Применение знаний и умений в более широких контекстах учебной и профессиональной деятельности, нежели по образцу, с большей степенью самостоятельности и инициативы	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения.	Хорошо (4)
Удовлетворительный	Репродуктивная деятельность	Изложение в пределах задач курса теоретически и практически контролируемого материала	Удовлетворительно (3)
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня		неудовлетворительно (2)

Дополнительные критерии оценки устного ответа

Оценка ответа студента на экзамене осуществляется по пятибалльной системе в соответствии со следующими **критериями**:

- уровень владения категориальным аппаратом и объяснительными принципами психологической науки;
- глубина научного анализа и полнота раскрытия вопроса;
- четкость, логичность и последовательность изложения усвоенных знаний;
- умение проиллюстрировать научно-теоретические знания практическими примерами;
- логичность при решении задачи, предложенной в кейсе, эффективность решения;
- навыки использования ситуационного анализа и системного подхода к решению проблемных ситуаций.

Оценка «отлично» выставляется в том случае, когда ответ студента соответствует выделенным критериям в полной мере;

Оценка «хорошо» выставляется, когда при ответе допущены незначительные погрешности по нескольким критериям;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда допущены серьезные несоответствия по нескольким критериям;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда студент демонстрирует в своем ответе невладение теоретическим материалом и неспособность решить практическую задачу.

Результаты итоговой государственной аттестации объявляются устно председателем государственной экзаменационной комиссии по окончании закрытого заседания государственной экзаменационной комиссии, заполнения экзаменационной ведомости, подписания протоколов государственной экзаменационной комиссии.

II. ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Характеристика работы

Обязательной составляющей итоговой аттестации для выпускников магистратуры является защита выпускной квалификационной работы (ВКР). ВКР представляет собой законченный научный труд, содержащий результаты теоретического и эмпирического изучения проблемы. Она выполняется на заключительном этапе обучения, представляет собой самостоятельную научно-исследовательскую разработку и решение выпускником актуальной проблемы по интересующей его теме. ВКР является закономерным итогом целенаправленной подготовки студента к профессиональной деятельности и должна отражать уровень сформированности исследовательских умений выпускника, степень его готовности к решению профессиональных задач. Защита ВКР осуществляется на заседании государственной экзаменационной комиссии. По ее результатам выставляется оценка.

Целью ВКР является:

1) систематизация и углубление теоретических знаний в области психологии, а также формирование умений и навыков применения этих знаний при решении прикладных задач организационной психологии;

2) совершенствование и закрепление сформированных в процессе обучения умений и навыков научно-исследовательской работы, приобретение самостоятельного опыта научного исследования.

Тематика ВКР разрабатывается кафедрой прикладной психологии и девиантологии, и утверждается Ученым советом факультета психологии. Тема ВКР утверждается в начале первого семестра.

После выбора темы студент подает заявление на имя заведующего кафедрой прикладной психологии и девиантологии о закреплении темы ВКР. Для подготовки ВКР каждому студенту назначается руководитель из числа ведущих преподавателей кафедры. Закрепление темы, научного руководителя оформляется по предложению кафедры, на основании которого издается соответствующий приказ ректора.

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы

Требования к содержанию, объему и структуре ВКР магистра определяются на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки и рекомендаций по оформлению ВКР БГПУ им. М. Акмуллы.

В ходе подготовки и защиты ВКР студент должен продемонстрировать:

- способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);
- способность анализировать и учитывать базовые механизмы психических процессов, состояний и устойчивых личностных характеристик при решении прикладных задач, связанных с функционированием организаций;
- способность оценить качество исследования в данной предметной области, соотнести новую информацию с уже имеющейся, логично и последовательно представить результаты собственного исследования.

ВКР имеет определенную структуру, она состоит из нескольких взаимосвязанных частей, из которых обязательными являются следующие:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложение.

Титульный лист оформляется по образцу (образцы документов представлены в методических рекомендациях по написанию и оформлению ВКР).

Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Завершенная и оформленная в соответствии с требованиями ВКР передается на электронном и бумажном носителях научному руководителю, который дает отзыв о работе (см. образцы документов в методических рекомендациях по написанию и оформлению ВКР). При предоставлении текста работы он подвергается проверке на долю оригинальности текста по системе «Антиплагиат». Работа, сданная на кафедру не позднее, чем за месяц до защиты и прошедшая процедуру проверки на «Антиплагиат», выносится на рассмотрение на заседание кафедры.

Процедуре защиты ВКР предшествует предзащита на заседании выпускающей кафедры, по результатам которой осуществляется допуск выпускника к защите. Результаты предзащиты ВКР оформляются протоколом заседания кафедры. В соответствии с решением выпускающей кафедры студент получает допуск к защите ВКР на заседании ГЭК – заключение кафедры (см. образцы документов в методических рекомендациях по написанию и оформлению ВКР). Лица, не прошедшие предзащиту, а так же не прошедшие проверку на «Антиплагиат», к заседанию государственной экзаменационной комиссии допускаются с отрицательным заключением.

Выпускные квалификационные работы магистрантов подлежат обязательному рецензированию. Рецензия на ВКР может быть дана преподавателями смежных кафедр из числа кандидатов и докторов наук, а также представителями других образовательных учреждений или учреждений работодателя (см. образцы документов). Получение отрицательного отзыва не является препятствием к представлению ВКР на защиту.

В государственную экзаменационную комиссию по защите ВКР до начала защиты представляются следующие документы:

- ВКР в одном экземпляре;
- заключение кафедры;
- отзыв научного руководителя о ВКР;
- рецензия на ВКР;
- аннотация (авторефераты).

Защита ВКР проводится в установленное время на заседании Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Защита является открытой, на ней, кроме членов ГЭК, могут присутствовать научный руководитель, рецензент и все желающие.

Процедура защиты включает следующие этапы:

1) представление председателем комиссии студента – автора ВКР, темы работы, научного руководителя и рецензента и предоставление автору слова для выступления;

2) выступление автора ВКР с изложением основных положений работы и результатов проведенного исследования, оно должно быть не более 10 минут и содержать: обоснование актуальности избранной темы, определение цели и задач, объекта и предмета, методов исследования, выявление научной новизны и практической значимости исследования, сведения об апробации материалов исследования и структуре работы, характеристику содержания основной части, полученные результаты исследования, общие выводы. Защита должна сопровождаться презентацией в PowerPoint, отражающей основную и наиболее важную информацию;

3) после выступления студента члены комиссии, а также присутствующие могут задать вопросы по содержанию ВКР, для подготовки ответов на вопросы студенту дается время и разрешается пользоваться своей работой;

4) отзыв научного руководителя, в котором дается характеристика студента и процесса его работы над ВКР;

5) ознакомление с рецензией на ВКР, в которой содержится характеристика работы, замечания и рекомендуемая оценка;

6) ответы студента на замечания рецензента;

7) свободная дискуссия по защищаемой ВКР;

8) заключительное слово студента.

Общая продолжительность защиты ВКР составляет 0,5 часа.

Решение об итоговой оценке ВКР принимается по завершении защиты всех студентов на закрытой части заседания комиссии.

После принятия решения председатель комиссии объявляет оценки студентам на открытой части заседания.

При положительной оценке за госэкзамен успешная защита ВКР означает присвоение автору квалификации «магистр».

Выпускная квалификационная работа хранится на кафедре прикладной психологии и девиантологии в течение 5 лет.

Критерии оценивания

Оценка сформированности компетенций студента на защите ВКР представляет собой среднее арифметическое оценок, полученных выпускником на процедуре защиты с учетом среднеарифметической оценки сформированности общепрофессиональных и профессиональных компетенций по научно-исследовательской деятельности, и определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» «неудовлетворительно».

Студент может претендовать на положительную оценку ВКР при доле авторского текста не менее 70% (для студентов ОЗО допускается не менее 50%).

Защита выпускных квалификационных работ оценивается по пятибалльной шкале с учетом следующих критериев:

- обоснованность выбора и актуальность темы исследования;
- уровень осмысления теоретических аспектов и обобщения собранного материала;
- четкость структуры работы и логичность изложения материала;
- методологическая обоснованность исследования;

- новизна экспериментально-исследовательской работы;
- объем и уровень анализа научной литературы по исследуемой проблеме;
- соответствие формы представления материала всем требованиям, предъявляемым к оформлению данных работ;
- содержание отзывов руководителя и рецензента, заключения кафедры;
- качество устного доклада;
- глубина и точность ответов на вопросы, замечания и рекомендации во время защиты работы.

Оценка «отлично» выставляется при максимальной оценке всех вышеизложенных параметров;

Оценка «хорошо» выставляется за незначительные погрешности в каком-либо параметре;

Оценка «удовлетворительно» выставляется за серьезные недостатки в одном или нескольких критериях оценки;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при доле авторского текста менее 70% (для студентов ОЗО менее 50%), а также за несоответствие ВКР вышеизложенным требованиям.

Примерная тематика ВКР

Ценность работы в структуре мотивационно-смысловой сферы личности;

Ситуация потери работы: социально-психологические следствия;

Безработица среди молодежи: социально-психологические следствия и направления оказания психологической помощи;

Отношение к работе в условиях негарантированной занятости

Факторы психологической готовности к сотрудничеству в совместной профессиональной деятельности;

Психологическая безопасность рабочей среды в эмоционально-затратных видах профессиональной деятельности;

Психологическое проектирование моделей совместной деятельности в процессе решения производственных задач;

Проявления этнопсихологических аспектов сотрудничества в совместной деятельности членов многонационального трудового коллектива;

Конгруэнтность поведения в совместной профессиональной деятельности в экстремальных условиях труда.

Психологические факторы формирования межличностных отношений в трудовом коллективе;

Психологические особенности развития мотивации достижения в профессиональной деятельности;

Особенности психологической готовности студентов к профессиональной деятельности;

Синдром «эмоционального сгорания» у педагогов: факторы и особенности профилактики.

Особенности ценностей и жизненных стратегий молодых сотрудников организации;

Стремление к успеху как фактор успешной профессиональной деятельности в различных возрастных группах;

Особенности карьерных целей и способов их достижения у сотрудников организаций на разных этапах профессионального развития;

Самореализация личности в разных сферах профессиональной деятельности

Психологические особенности организационной культуры предприятия (на примере ...);

Психологические особенности предпринимательского потенциала и его активизация;

Психологические факторы карьерной успешности менеджеров среднего звена;

Социально-психологические механизмы развития инновационного климата в организации.

Программу составили: Чуйкова Т.С., канд. психол. н., доцент; Курунов В.В., канд. психол. н.; Биктагирова А.Р., канд. психол. н., доцент; Нуриманова Ф.К., канд. психол. н., доцент.

Программа утверждена на заседании Ученого совета факультета психологии 31.08. 2018 г., протокол № 1.

Декан факультета психологии

В.В. Курунов

Ученый секретарь Совета факультета

Т.С. Чуйкова

Заведующая кафедрой прикладной психологии и девиантологии

И.Ф. Шиялева

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной работе

А.Ф. Мустаев

Начальник УМУ

Г.Р. Гильманова