

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) «Психология управления и кадровый  
менеджмент»

УФА 2020

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 «Психология управления и кадровый менеджмент» 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	Для справочных целей - формулировка согласно предыдущей версии ФГОС ВО по данному направлению подготовки	Формы проверки на ИГА		
		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-11	+		
ОК-2 готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-6, ОК-10	+		
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	ОК-1, ПК-11	+		
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.	ОК-4, ПК-39	+		
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	ОК-3, ОК-5, ОК-8	+		
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.	ОК-2, ОК-7, ОК-9	+		
Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры:				
<b>научно-исследовательская деятельность:</b>				
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)	ПК-1, ПК-3, ПК-5, ПК-7, ПК-16	+	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	ПК-2, ПК-4, ПК-6, ПК-12, ПК-22	+	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 человека в фило-социо- и онтогенезе	ПК-8, ПК-9, ПК-10	+	Кейс-задание	Эмпирическая глава ВКР
ПК-4 готовностью представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-20	+		Эмпирическая глава ВКР
<b>практическая деятельность:</b>		+		
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	ПК-17, ПК-19, ПК-21	+	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	ПК-18, ПК-23	+	Второй вопрос Кейс-задание	Эмпирическая глава ВКР
<b>организационно-управленческая деятельность:</b>				
ПК-9 способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	ПК-32, ПК-34, ПК-35, ПК-38	+	Кейс-задание	
ПК-10 способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПК-30, ПК-33, ПК-36, ПК-37, ПК-40	+	Кейс-задание	
<b>педагогическая деятельность:</b>				
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	ПК-27, ПК-28, ПК-29	+		Эмпирическая глава ВКР
ПК-12 способностью и готовностью к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	ПК-26, ПК-31	+		Эмпирическая глава ВКР

## **Формы государственной итоговой аттестации**

Государственная итоговая аттестация выпускников по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), направленность «Психология управления и кадровый менеджмент» 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 «Психология управления и кадровый менеджмент» 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 организационной психологии.

#### **Дисциплина 1. Психология как научная дисциплина**

Дидактические единицы из данной дисциплины, вынесенные на комплексный государственный экзамен.

**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.

**Природа и виды потребностей. Мотивация и деятельность.** 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.

**Социальная группа: характеристика, динамика.** Понятие социальной группы. 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. Стиль 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.

**Психодиагностика и психологическая практика.** Психодиагностика: дифференциальная психометрика, классификация методик, валидность, надежность, репрезентативность, достоверность, тестовые нормы, методы диагностики интеллекта, личности, психических функций и психических состояний; стандартизованные и нестандартные личностные методики; проективные, рисуночные методики. Универсальные психодиагностические методики. Методики диагностики личности, группы и организации. Профессионально-этические нормы в психодиагностике. Сферы применения психодиагностики.

Психодиагностика в проектировании образовательных сред и психологическом сопровождении. Использование психодиагностических инструментов для получения значимой информации о конкретном человеке или группе людей. Психодиагностический минимум в деятельности психологической службы в различных сферах жизненной практики и его характеристика. Психодиагностические методы в профориентационной работе, профотборе и оценке персонала, технологии оценки управленческих кадров, профессиональных деформаций и кризисов.

Психологический профотбор как специализированная процедура, определения степени развития совокупности психологических качеств личности. Роль и значение профотбора. Методы и принципы профотбора. Разработка, обоснование и применение системы профессионального психологического отбора.

## **Дисциплина 2. Психология управления**

Дидактические единицы из данной дисциплины, вынесенные на комплексный государственный экзамен

**Психология управления как научная дисциплина.** Содержание понятия «психология управления». Менеджмент как самостоятельная область знаний, сочетающая в себе теорию, практику и искусство управления. Соотношение и взаимосвязь менеджмента и психологии. Управление как социальное явление и сфера человеческой практики.

Предыстория науки управления. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента. Эволюция менеджмента в рамках различных общественно-экономических формациях. Этапы и школы в истории менеджмента. Школа научного управления и ее современные модели (Ф. Тейлор, Ф.И.Л. Гилбрит, Г. Эмерсон, Г. Форд, Г. Гант). Административная (классическая) школа менеджмента (А. Файоль). Универсальные принципы и функции управления (А.Файоль). Школа человеческих отношений и ее развитие (Э.Мейо, А. Маслоу). Подход с точки зрения науки о поведении. Школа «количественных методов в управлении». Современные подходы к управлению. Процессный, ситуационный подходы к управлению.

Развитие менеджмента в России. Влияние национально-исторических факторов на развитие менеджмента.

Управление как социально-психологический феномен. Уровни управления: институциональный, управленческий, технический. Функции управления: планирование, прогнозирование, организация, мотивация, контроль, делегирование полномочий. Структура управления. Модели управления.

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

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.

**Руководитель как субъект управления. Управленческая деятельность.** Менеджер: понятие и особенности. Социальные функции менеджера: Управляющий, дипломат, лидер, воспитатель, инноватор, личность. Различия между руководителем и лидером.

Системы качеств и черт характера менеджера. Лидер и теории происхождения лидерства. Теория черт, ситуационная теория лидерства, системная теория лидерства. Блоки личностных характеристик менеджера. Концепция ценностного обмена.

Личностные типологии менеджера. Манипуляторы, актуализаторы, типы личности (NT, NF, SP, SJ), ограничения личной эффективности менеджера.

**Личность подчиненного. Исполнительская деятельность и механизмы мотивирования.** Личность, характеристики подчиненного (по Т.Ю. Базарову, К.К. Платонову). Структура личности. Темперамент и его влияние на эффективность, реакцию к критике и т.д. Возрастные и половые особенности подчиненных, кризис развития личности. Закон Йеркса – Додсона (оптимума мотивации/интенсивности эмоций). Характер, акцентуации характера.

Способности, направленность. Трудовой потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал, профессионально важные качества, профессиограмма. Структура исполнительской деятельности аналогична общей структуре деятельности (Леонтьев, 1975). Психологические типы исполнителей. Компетенции и компетентность как взаимосвязанные конструкторы.

Мотив, ведущий мотив, смыслообразующий мотив. Внешняя мотивация, внутренняя мотивация, мотивирование. Теории мотивации: теория А. Маслоу, теория Ф. Герцберга, модель СВР К. Алдерфера, модель ОВ Mod.

**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.

### **Дисциплина 3. Кадровый менеджмент как научное знание и сфера профессиональной деятельности**

Дидактические единицы из данной дисциплины, вынесенные на комплексный государственный экзамен

**Понятие и функции кадрового менеджмента в организации.** Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная. Эволюция кадрового менеджмента. Основные модели кадрового менеджмента. Особенности традиционных методов управления персоналом. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.

Внешняя среда организации и управление человеческими ресурсами. Понятие персонала организации. Сущность и классификация персонала по категориям. Персонал организации как объект управления. Принципы управления персоналом. Модели управления персоналом.

Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Три профессиональные революции в истории Нового времени (появление свободных профессий, формирование массовых профессий, появление транспрофессионалов) и миссия менеджера по персоналу (Г. Перкин). Эволюция форм совместной деятельности (совместно–последовательная, совместно–взаимодействующая, совместно–индивидуальная, совместно–творческая) и четыре парадигмы в кадровом менеджменте: доктрина научной организации труда, доктрина человеческих отношений, доктрина контракции индивидуальной ответственности и доктрина командного менеджмента. Два подхода в управлении человеческими ресурсами: рационалистический и гуманистический. Концепция «человеческого капитала»: теория человеческого капитала

(Теодор Шульц, Гэри Беккер); концепция «Анализ человеческих ресурсов» (Эрик Флэмхольц); модели измерения индивидуальной стоимости работника (модель условной и реализуемой стоимостей и стохастическая позиционная модель).

Иерархическая структура системы управления персоналом. Позиция организационного психолога в этой системе.

**Стратегия управления персоналом. Кадровая политика.** Понятие кадровой политики. Сущность, типы и этапы кадровой стратегии и политики. Типы кадровой политики, основанные на осознании правил и норм проводимых мероприятий: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

Кадровая политика, основанная на открытости организации по отношению к внешней среде при формировании персонального состава: открытая, закрытая.

**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.

**Адаптация персонала. Социально-психологические механизмы вхождения нового сотрудника в деятельность организации.** Адаптация персонала: понятие и особенности. Виды адаптации: первичная и вторичная; Профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая.

Этапы адаптации персонала в организации и участники процесса. Методы и инструменты адаптации персонала

### **Примерный перечень вопросов по Теоретико-методологическим основам 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.

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. Стиль общения. Нарушения, барьеры, трудности общения.
13. Психологическая служба как структурное подразделение организации. Способы организации работы психологической службы в определенной сфере деятельности.
14. Психологические эффекты массовых информационных процессов. Интернет-коммуникация как коммуникативная реалья информационного века.
15. Организационная культура: понятие и виды. Типология организационной культуры.

### **Примерный перечень вопросов по Прикладным аспектам психологии управления и кадрового менеджмента**

1. Психология управления как учебная дисциплина, область исследования и практического применения.
2. Организация как феномен. Характеристика внутренней среды организации.
3. Жизненные стадии и циклы организации.
4. Общие функции управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль, психологические закономерности их реализации.
5. Организационные стратегии. Философия организации: определение, функции.
6. Организационная концепция: типы и характеристики.
7. Мотивация профессиональной деятельности.
8. Организационное консультирование как процесс аналитической и исследовательской работы.
9. Основные принципы и механизмы взаимодействия консультанта и клиента в организационном консультировании
10. Организационные управленческие патологии: в строении организации, управленческих решениях.
11. Иерархическая структура системы управления персоналом. Позиция организационного психолога в этой системе.
12. Кадровая политика: понятие, особенности и виды.
13. Адаптация персонала. Социально-психологические механизмы вхождения нового сотрудника в деятельность организации.
14. Мотивация в управленческой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивирования. Методы мотивирования.
15. Лидерство в системе менеджмента. Формальное и неформальное лидерство. Типология власти. Поведенческий и ситуационный подходы к стилям управления.

### **Пример кейс-задания по Психологии управления и кадровому менеджменту**

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

*Инструкция:* проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы:

1. Что послужило причиной конфликта между подразделениями?
2. Какие ошибки были допущены руководителем при формировании корпоративного духа компании?
3. Предложите ряд мер по нейтрализации создавшейся ситуации.
4. Предложите систему мер по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

В российской компании, занимающейся продажей издательских услуг, между отделом продаж и производственным отделом в течение месяца резко повысился уровень конфликтности. Персонал фирмы – преимущественно женщины. Менеджеры по продажам обвиняли производственников в том, что их дизайнеры предлагали неинтересные идеи для визиток и поздравительных открыток, а издательский цех задерживал выполнение заказов.

Сотрудники производственного отдела говорили, что менеджеры по продажам «идут на поводу у клиентов», стараясь угодить им в ущерб получению прибыли для компании. Кроме того, они объясняли, что подготовка макета к изданию, а также издание печатной продукции – это длительный процесс, имеющий свои обязательные этапы, которые пропустить и ускорить нельзя.

В целях выяснения причин конфликта между подразделениями менеджер по персоналу провёл с ключевыми сотрудниками конфликтующих подразделений собеседование. Выяснилось, что сотрудники отдела продаж находятся на особом счету у руководства компании. Он часто хвалит их на совещаниях, подчёркивает, что они приносят основную прибыль для компании, они регулярно обучаются (проходят тренинги). Кроме того, в организации введена униформа – каждое подразделение носит форму определённого цвета. Если у менеджеров по продажам цвет формы приятного бирюзового цвета, то у сотрудников производственного отдела – тёмно-коричневый. Что касается неформальных вечеров, то обычно они проводятся отдельно по подразделениям. Если по большим праздникам Новый год, День рождения компании приглашаются оба подразделения, то сидят они за разными столами. Причём менеджеры по продажам, как правило, рядом с руководством.

#### Рекомендуемая литература для подготовки к экзамену

а) основная литература

1. Волков Б.С. Методология и методы психологического исследования: учеб.- М.: Академический Проект, 2016
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>
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>
6. [Васильева В. В. Практический психолог и эффективность кадров](#) - М.: Лаборатория книги, 2014.- Режим доступа: <http://www.biblioclub>

7. [Старшенбаум Г. В. Психолог-Консультант. Интерактивный учебник](#) - М.: Директ-Медиа, 2014.- 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.Акмиллы
  - <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).

Магистерская диссертация должна соответствовать следующим общим требованиям:

- быть актуальной и решать поставленные задачи;
- отвечать четкому построению и логической последовательности изложения материала;

- иметь теоретическую проработку проблемы;

- получать новые научные результаты, имеющие новизну и теоретическое, прикладное или научно-методическое значение;

- иметь апробацию полученных результатов и выводов в виде докладов на научных конференциях или подготовленных публикаций в научных журналах и сборниках и возможность практической реализации результатов исследования.

Примерный объем магистерской диссертации без приложений составляет 80-100 страниц печатного текста. Объем графического и иллюстративного материала согласовывается магистрантом с руководителем работы.

Материалы магистерской диссертации должны располагаться в следующем порядке:

- титульный лист с указанием названия темы работы, ее автора, научного руководителя, рецензента, кафедры, по которой выполнялась работа и т.д.);

- содержание, где указывается название и страницы размещения в работе введения, глав, параграфов, заключения, списка использованных источников, приложения и т.п.;

- введение;

- теоретическая часть;

- эмпирическая часть;

- выводы;

- заключение;

- список использованных источников;

- приложения.

**Требования к структуре введения**, в котором излагаются следующие разделы:

1) *актуальность темы магистерской диссертации*;

2) *объект и предмет исследования*;

3) *цель и задачи исследования* (включает формулировку конкретных теоретических и практических задач исследования);

3) *методологическая база исследования*;

4) *методы исследования* (включает использование конкретных теоретических и эмпирических методов исследования);

5) *основные положения, выносимые на защиту магистерской диссертации* (предполагает формулировку в виде тезисов основных положений, вытекающих из задач исследования);

6) *теоретическая и практическая значимость исследуемой проблемы;*

7) *научная новизна исследования;*

8) *апробация результатов исследования* (указание на статьи, тезисы доклада и т.д. по теме работы);

9) *структура и объем магистерской диссертации* (указывается, из каких структурных элементов состоит работа: введение, количество глав, параграфов, заключение, список использованных источников, с указанием количества наименований, а также объем работы в страницах и др.).

Введение диссертации, как правило, не превышает 5-8 страниц.

**Требования к теоретической части.** Содержит обстоятельный обзор научной литературы, по большей части за последние годы, известных исследований. Кратко и критически проводится анализ работ своих предшественников, где диссертант должен обозначить те вопросы, которые остались нерешенными и, таким образом, определить свое место в решении проблемы. Необходимо показать состояние разработанности выбранной темы. Обзор литературы по теме должен показать основательное знакомство диссертанта со специальной литературой, его умение систематизировать источники, критически их рассматривать, выделять существенное, оценивать ранее сделанное другими исследователями, определять главное в современном состоянии изученности темы. Материалы такого обзора следует систематизировать в определенной логической связи и последовательности. Теоретическая часть должна быть посвящена изложению теоретического обоснования решаемой задачи, с применением его для достижения поставленной цели. Необходимо найти необходимую теоретическую базу, которая является основой для последующего приложения к решаемым задачам. Текст должен быть научным, иметь смысловую законченность, целостность, связность.

Орфографические и пунктуационные ошибки в диссертации недопустимы. Стиль изложения должен быть корректным с научной точки зрения. Не допускаются чьи-либо субъективные суждения, эмоциональные высказывания, выражения из художественной литературы, обыденные житейские выражения, жаргон и т.п.

Теоретическая часть магистерской диссертации состоит из одной или двух глав, которые характеризуются логической завершенностью и разбиваются на параграфы. Знак параграфа не используется, а обозначается 2.1. (первый параграф во второй главе) или 3.1. (первый параграф в третьей главе). Каждая глава должна заканчиваться основными выводами по главе, каждая предыдущая глава должна являться базой для следующей главы. Объем глав должен быть относительно сбалансированным, не должно быть слишком маленьких и слишком больших глав.

Общий объем теоретической части 40-50 с.

**Требования к эмпирической части.** В первом параграфе описываются организация и методы (методики) исследования, программа исследовательской работы, которая должна содержать следующие сведения:

- описание стратегии и плана исследования (какое явление и каким способом планируется изучать);
- описание выборки испытуемых, на которой проводится исследование: количество, состав по полу, возрастные параметры, социально-демографические характеристики;
- полный перечень использованных методов (методик), их описание, цель использования, перечень показателей, обоснование выбора;

- описание процедур математико-статистического анализа выделенных показателей.

*Во втором параграфе* представляются результаты и их анализ.

В начале параграфа рекомендуется напомнить постановку проблемы и исходную гипотезу. Затем последовательно и подробно приводятся полученные результаты. Их целесообразно представить в виде таблиц, графиков, диаграмм, схем. Наглядные средства представления данных следует располагать непосредственно после текста. Наиболее распространенный вид представления результатов – табличный. Каждая таблица должна иметь свой номер и содержательное название, которые помещаются над ней. При переносе таблицы на новую страницу следует пронумеровать графы и повторить на следующей странице, а над ней разместить слова: «Продолжение таблицы», с указанием ее номера. В примечаниях к таблицам должны быть объяснены все сокращения или обозначения. Таблицы с первичными результатами или сложные сводные таблицы лучше переносить в приложение. Все наглядные средства представления данных должны иметь нумерацию и название. Номер и название наглядно-графического материала (диаграммы, гистограммы, графики, схемы) помещаются под ней. Для таблиц и рисунков должна быть отдельная нумерация, в тексте должны быть к ним пояснения и ссылки.

В обсуждении дается краткая интерпретация результатов (объяснение полученных фактов и определение закономерностей существования исследуемого явления), их значение, отношение к известным фактам. Затем следует вывести выводы из полученных данных, соотнести их с исходной гипотезой и результатами предшественников. Исследователь сопоставляет свои выводы с выводами других авторов, высказывает гипотезы о причинах сходства или различия между данными, полученными им самим, и результатами предшественников. Кроме того, автор исследования может выдвинуть дополнительные гипотезы для объяснения, предложения по совершенствованию или опровержению теории.

**Использование методов математической статистики является обязательным.** Промежуточные расчеты выносятся в приложение. В тексте делается указание на использование метода, окончательные результаты вычислений и их статистическую значимость.

Глава завершается **выводами**. Выводы должны соответствовать поставленным задачам, подтверждать или опровергать первоначально выдвинутые гипотезы.

На основе результатов исследования следует разработать психолого-педагогические рекомендации. Они должны действительно вытекать (следовать) из результатов проведенного исследования и быть адресными, т.е. предназначаться конкретным специалистам (учителям-предметникам, воспитателям, родителям и др.).

**Заключение** должно содержать краткий обзор всей проделанной работы. Учитывая, что содержание магистерской диссертации строится в определенной логической связи, то и заключение целесообразно строить в этой же логике. Автор может вновь обратиться к актуальности изучения проблемы в целом или ее отдельных аспектов, целесообразности применения тех или иных методов и методик. В соответствии с целью следует по каждой главе сделать краткое резюме, отражающее определенный результат исследовательской деятельности. Производится общая оценка теоретических и практических результатов, полученных в ходе исследования. Следует указать, чем завершена работа: получением новых данных об объектах, процессах, явлениях, закономерностях; разработкой методик, программ и т.д. При необходимости отмечается перечень нерешенных вопросов по исследуемой проблеме, которые требуют дальнейшей проработки и исследования. Здесь намечается цель дальнейшей работы или аргументируется нецелесообразность ее продолжения. Итогом исследования является подтверждение или опровержение гипотезы.

**Приложения** включают материалы, которые при представлении в основной части работы загромождают текст. Приложения должны иметь нумерацию. Как правило в приложении размещают:

- таблицы сырых данных;
- примеры протоколов обследований;
- подробное описание методик;
- программы коррекционной и развивающей работы и др.

Приложения необходимо располагать в порядке появления ссылок в тексте. Если приложений много, их следует объединить по видам.

#### **Требования к оформлению диссертации.**

Параметры страницы: формат А4 (210x297); ориентация книжная; поля страницы: верхнее - 2; нижнее - 2; левое - 3; правое - 1,5; нумерация страниц – по центру, внизу; Шрифт - Times New Roman, 14 пунктов, обычный. Выравнивание по ширине страницы. Абзацный отступ 1,27 (5 знаков). Интервал полуторный. Текст размещается на одной стороне листа. Нумерация начинается по порядку с титульного листа (цифру номера на нем не ставят), на следующем листе ставят цифру -2 и т.д.

#### **Оформление таблиц, рисунков.**

Таблицы должны иметь номер и название, определяющее их тему и содержание. Сокращения в заголовках не допускаются. При оформлении таблицы пишется слово Таблица и проставляется ее порядковый номер арабскими цифрами с правой стороны листа. Знак № не ставится. Ниже дается название. Точка в конце названия не ставится. Нумерация может быть сквозной через всю работу или по главам. Во втором случае таблица имеет двойной номер, цифры отделяются точкой. Если таблица не умещается на стандартном листе бумаги, ее можно давать с продолжением на следующей странице, где пишется Продолжение таблицы 1.1 или Окончание таблицы 1.1. Название таблицы на новой странице не повторяется. В графах таблицы нельзя оставлять свободные места. Если данные отсутствуют, то ставится тире или слово нет. При упоминании о таблице в тексте делается ссылка, например, (табл. 1.1).

Рисунки (диаграммы, графики и т.д.) могут быть расположены как по тексту диссертации, так и в приложении. Их следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией, за исключением иллюстраций приложений. Если рисунок один, то его нумеровать не надо. Допускается нумеровать иллюстрации в пределах главы, например: Рис. 1.1. Рисунки должны иметь наименование и пояснительные данные (подрисовочный текст). Ссылки на иллюстрации дают по типу «...в соответствии с рис. 2» при сквозной нумерации и «...в соответствии с рис. 1.2» при нумерации в пределах главы.

#### **Оформление библиографических ссылок.**

Библиографические ссылки в диссертации оформляются в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.05.2008.

**Требования к автореферату диссертации.** Автореферат пишется после написания текста диссертации. Основное внимание в автореферате уделяется постановке задачи и результатам. Ясность и наглядность обязательны. Объем автореферата должен составлять 12-15 страниц. В автореферате должны быть изложены основные идеи и выводы диссертации, показаны вклад автора в проведенное исследование, степень новизны и практическая значимость результатов исследования. Автореферат диссертации является кратким и сжатым отражением содержания диссертационной работы.

### **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», выносятся 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 37 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».

При проведении процедуры защиты ВКР следует опираться на дополнительные критерии оценок:

- обоснованность выбора и актуальность темы исследования;
- уровень осмысления теоретических аспектов и обобщения собранного материала;
- четкость структуры работы и логичность изложения материала;
- методологические особенности исследования;
- новизна постановки проблемы эмпирического исследования;
- корректность в оформлении работы;
- содержание отзывов научного руководителя и рецензентов;
- качество устного доклада;
- глубина и точность ответов на вопросы, замечания и рекомендации во время защиты работы.

Оценка «отлично» выставляется студенту, когда работа и уровень ее представления соответствует всем выделенным критериям;

Оценка «хорошо» выставляется, когда работа не в полной мере соответствует отдельным критериям (двум или трем);

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда имеются выраженные несоответствия по двум или трем критериям;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда грубо нарушается большинство критериев, а также в случае когда работа не прошла проверку на объем авторского текста не менее 70% (по заочной форме обучения не менее 50%).

## Примерная тематика ВКР

Ценность работы в структуре мотивационно-смысловой сферы личности;

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 сотрудников: 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;

Психологические особенности предпринимательского потенциала и его активизация;

Психологические факторы карьерной успешности менеджеров среднего звена;

Социально-психологические механизмы развития инновационного климата в организации.

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

Программа государственной итоговой аттестации утверждена на заседании Ученого совета факультета психологии 23 апреля 2019 г., протокол № 6.

Декан факультета психологии



В.В Курунов

Ученый секретарь Совета факультета

Т.С. Чуйкова

Заведующий кафедрой прикладной психологии и  
девиантологии



И.Ф. Шилева

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной работе



А.Ф. Мустаев

Начальник УМУ

Г.Р. Гильманова