

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 04.06.2026 11:37:22

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета,
доктор педагогических наук, доцент

Палиева Н.А.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Форма обучения
Год начала обучения
Реализуется в 4 семестре

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
очная
2026

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работодателя
Гадецкая Я.Ю., руководитель
ООО «Агентство развития
личности и бизнеса Эталон»
г. Ставрополь

Рассмотрено УМК психолого-
педагогического факультета
Протокол № 10 от «20» мая 2026 г.

РАЗРАБОТАНО:

заведующий кафедрой социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент
_____ Терещенко Э.В.
доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент
_____ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета,
доктор педагогических наук, доцент

Палиева Н.А.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология кадрового менеджмента
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 4 семестре	

РАЗРАБОТАНО:

заведующий кафедрой социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент

_____ Терещенко Э.В.

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент

_____ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

Введение

1. Состав государственной итоговой аттестации

В соответствии Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841 (зарегистрирован в Минюсте России 21.08.2020 г. № 59373) и образовательной программой по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента», утвержденной Учебно-методическим советом университета (Протокол № 5 от «21» мая 2026 г.) в государственную итоговую аттестацию входят:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
- выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

2. Программа ГИА составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841 (зарегистрирован в Минюсте России 21.08.2020 г. № 59373);

- Образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента», утвержденной Учебно-методическим советом университета (Протокол № 5 от «21» мая 2026 г.);

- Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол № 4 от 07.12.2017 г. в редакции от 27.12.2018 г. Протокол Ученого совета СКФУ №7);

- Изменений в Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», утвержденное Ученым советом СКФУ (протокол №4 от 07.12.2017г., протокол №7 от 27.12.2018 г.) утверждено решением Ученого совета СКФУ протокол № 11 от «25» мая 2020 г.;

- Изменений в Положении о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», утвержденное Ученым советом (протокол № 4 от 07.12.2017 г.), протокол № 6 от 24.12.2020 г.;

- Положения о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол №7 от 30.01.2018 г.);

- Регламента выполнения выпускных квалификационных работ в виде стартапа по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», утвержденным решением Ученого совета СКФУ протокол № 6 от «24» декабря 2020 г.;

- Положения об учебно-методическом обеспечении образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования в ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

(протокол № 12 от «20» февраля 2023 г.).

3. Компетенции, которыми должен овладеть обучающийся в результате освоения образовательной программы высшего образования

В результате освоения образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента» обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

Универсальные компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Общепрофессиональные компетенции:

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

ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ.

ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.

ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним.

ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.

ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента.

ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей.

ОПК-8. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей.

ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой.

ОПК-10. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования.

Профессиональные компетенции:

ПК-1 Способен планировать и осуществлять научно-исследовательскую деятельность для решения профессиональных задач.

ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики.

ПК-3 Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала.

ПК-4 Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда.

ПК-5 Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета,
доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

Направление подготовки	37.04.01 «Психология»
Направленность (профиль)	«Психология кадрового менеджмента»
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026

РАЗРАБОТАНО:

доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент
_____Терещенко Э.В.
доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент
_____Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

1. Цели и задачи государственного экзамена

Целью проведения государственного экзамена является установление уровня подготовки студентов-магистрантов, выявление степени теоретической и практической подготовленности выпускника к самостоятельному выполнению разнообразных профессиональных задач, соответствия подготовки выпускников требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

В результате освоения основной образовательной программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам образовательной программы и имеет комплексный характер, охватывая весь спектр основных вопросов по дисциплинам направления подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента», формирующим конкретные компетенции. На экзамене студент должен подтвердить знания в области изученных дисциплин, по которым проводится государственный экзамен, и сформированность соответствующих компетенций.

Задачами государственного экзамена являются:

- оценка степени овладения выпускником универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профиль «Психология кадрового менеджмента»;
- оценка уровня полученных знаний, умений и навыков;
- оценка степени готовности выпускника к выполнению профессиональных задач в соответствии с требованиями ФГОС ВО;
- принятие решения о присвоении выпускнику степени магистра по направлению подготовки 37.04.01 Психология и выдаче диплома.

Итоговая (государственная) аттестация проводится после освоения обучающимися основной образовательной программы, включающей теоретическое обучение и прохождение соответствующих видов практик.

К итоговым аттестационным испытаниям допускается лицо, завершившее теоретическое и практическое обучение по основной образовательной программе по направлению 37.04.01 Психология.

2. Перечень компетенций, уровень сформированности которых должен быть проверен на государственном экзамене.

В ходе государственной итоговой аттестации в соответствии с учебным планом и образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профиль «Психология кадрового менеджмента» обучающийся должен продемонстрировать следующие компетенции:

Универсальные компетенции (УК) выпускников и индикаторы их достижения:

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД-1 _{УК-1} Осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций
		ИД-2 _{УК-1} Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению
		ИД-3 _{УК-1} Анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для

		решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
Разработка и реализация проекта	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-1 _{УК-2} Реализует последовательно этапы работы над проектом
		ИД-2 _{УК-2} Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.
		ИД-3 _{УК-2} Способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{УК-3} Способен применять методы эффективного руководства коллективами
		ИД-2 _{УК-3} Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
		ИД-3 _{УК-3} Выбирает способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических профессиональных барьеров для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИД-1 _{УК-4} Выступает и поддерживает разговор на русском и иностранном языках в процессе представления результатов своей деятельности
		ИД-2 _{УК-4} Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия
		ИД-3 _{УК-4} Ведет общение с применением профессиональных языковых

		форм, средств и современных коммуникативных технологий
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 _{УК-5} Выявляет культурные и социально-психологические особенности представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения
		ИД-2 _{УК-5} Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
		ИД-3 _{УК-5} Применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{УК-6} Демонстрирует адекватную самооценку в процессе реализации профессиональной деятельности
		ИД-2 _{УК-6} Определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности
		ИД-3 _{УК-6} Осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач

**Общепрофессиональные компетенции (ОПК) выпускников
и индикаторы их достижения:**

Категории общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональных компетенций	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Научное исследование и оценка	ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ИД-1 _{ОПК-1} Анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа
		ИД-2 _{ОПК-1} Организует научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования

		ИД-3 _{ОПК-1} Формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем
	ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ИД-1 _{ОПК-2} Находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях
		ИД-2 _{ОПК-2} Планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности
		ИД-3 _{ОПК-2} Оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества
Психологическая диагностика и экспертиза	ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ИД-1 _{ОПК-3} Применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области социальной психологии
		ИД-2 _{ОПК-3} Проводить диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований
		ИД-3 _{ОПК-3} Решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений
	ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять	ИД-1 _{ОПК-4} Формирует батарею тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования
		ИД-2 _{ОПК-4} Проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических

	обратную связь по ним	инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании ИД-3 ОПК-4 Составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности
Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	ИД-1 ОПК-5 Научно обосновывает методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций
		ИД-2 ОПК-5 Выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций и на этой основе разрабатывает и реализовывает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
		ИД-3 ОПК-5 Применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения
Психологическое консультирование	ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ИД-1 ОПК-6 Применяет теоретические основы, знание современных школ и методов психологического консультирования принципы и прототипы комплексных программ психологического консультирования
		ИД-2 ОПК-6 Разрабатывает программы и проводит групповое и индивидуальное психологическое консультирование в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента
		ИД-3 ОПК-6 Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента
Психологическая профилактика	ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-	ИД-1 ОПК-7 Определяет источники необходимой информации, осуществляет ее поиск и применяет

	профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	для совершенствования деятельности в области реализации просветительской и профилактической работы с населением
		ИД-2ОПК-7 Проектирует и осуществляет программы и отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья, семьи и развития индивидуальных и групповых психологических ресурсов
		ИД-3ОПК-7 Применять современные методы и формы, навыки планирования в просветительской и психолого-профилактической деятельности
Супервизия	ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ИД-1ОПК-8 Использует супервизию для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, исходя из понимания ее основных форм и методов
		ИД-2ОПК-8 Ставит задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, формулирует запрос супервизору, продуктивно использует процесс и результаты супервизии
		ИД-3ОПК-8 Применять навыки постановки задачи, формулирования запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии
Администрирование (организация и управление)	ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ИД-1ОПК-9 Применяет знание типичных управленческих проблем и задач психологической практики для организации комплексной психологической помощи клиентам
		ИД-2ОПК-9 Отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях конкретных организаций
		ИД-3ОПК-9 Анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом

		социально-психологической специфики группы и организации
Преподавание (обучение)	ОПК-10. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования	ИД-1 _{ОПК-10} Применяет современные специальные научные знания и результаты исследований в области образования и психологической науки и практики для выбора методов в педагогической деятельности
		ИД-2 _{ОПК-10} Ставит задачи применения педагогических средств для решения задач в области психологической практики и решать их с учетом специфики адресной группы населения
		ИД-3 _{ОПК-10} Осуществляет выбор методов, форм и средств педагогической деятельности в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов научных исследований и образовательных потребностей представителей различных групп населения

Профессиональные компетенции (ПК) выпускников и индикаторы их достижения:

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
научно-исследовательский тип задач профессиональной деятельности		
Выполнение научно-исследовательской работы в области организационной психологии и психологии менеджмента	ПК-1 Способен планировать и осуществлять научно-исследовательскую деятельность для решения профессиональных задач	ИД-1 _{ПК-1} Осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывать гипотезы, проектирует дизайн научного исследования ИД-2 _{ПК-1} Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе ИД-3 _{ПК-1} Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).
экспертно-диагностический тип задач профессиональной деятельности		
Проведение психологической экспертизы комфортности и безопасности условий и организации труда в	ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной	ИД-1 _{ПК-2} Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации.

учреждениях, контроллинга в области управления персоналом; создание и адаптация инструментов диагностики, а также методов, приемов и рекомендаций, направленных на развитие и оптимизацию психических функций индивидуума, группы, организации в целом; проведение оценки эффективности оказания психологической помощи клиентам.	деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики	социальной группе ИД-2 _{ПК-2} Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников ИД-3 _{ПК-2} Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.
консультационный тип задач профессиональной деятельности		
Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам)	ПК-3 Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала	ИД-1 _{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом ИД-2 _{ПК-3} Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала ИД-3 _{ПК-3} Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи
	ПК-4 Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и	ИД-1 _{ПК-4} Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций ИД-2 _{ПК-4} Реализует программы,

	профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда	направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников
организационно-управленческий (администрирование) тип задач профессиональной деятельности		
Формулирование целей и постановка задач психологической службы, определение ее функций и структуры, организация работы персонала психологической службы и ее взаимодействия с администрацией учреждения; организация работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач	ПК-5 Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд	ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников

3. Структура государственного экзамена

Структура государственного экзамена соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841 (зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2020 г. № 5937).

Государственный экзамен проводится по утвержденной программе, содержащей перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен, краткую характеристику разделов вопроса, рекомендации обучающимся по подготовке к государственному экзамену, в том числе перечень рекомендуемой литературы для подготовки к государственному экзамену, критерии оценки.

Тематика экзаменационных вопросов и заданий для государственного экзамена, составляемых из контрольно-измерительных материалов фонда оценочных средств, для объективной оценки компетенций является комплексной и соответствует избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции.

Государственный экзамен имеет междисциплинарный характер и включает в себя разделы дисциплин из базовой (обязательной) и вариативной (профильной) части, устанавливаемой вузом.

В базовой части представлены дисциплины: Методология научных исследований, Актуальные проблемы теории и практики современной психологии и конфликтологии, Преподавание психологии и конфликтологии в системе высшего, среднего и дополнительного образования, Кросс-культурный менеджмент, Качественные и количественные методы исследования в психологии и конфликтологии, Отрасли психологии и конфликтологии, психологические и конфликтологические практики и службы.

В вариативной части представлены дисциплины: Психология менеджмента и организационная психология, Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики, Методологические основы тренинговой работы в организации, Организация психологической службы предприятия, Стресс-менеджмент в кадровой службе, Психология управления персоналом, Психологические основы формирования кадрового резерва, Социально-психологическая диагностика организации, Психология конфликта в организации, Психология мотивации и стимуляции персонала в организации.

Конкретный перечень дисциплин, включенных в государственный экзамен, определяется выпускающей кафедрой.

Государственный экзамен проводится по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса из дисциплин программы и одно компетентностно-ориентированное задание, направленное на установление соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям к профессиональной подготовке магистра.

Каждый вопрос оценивается в соответствии с владением студентами-магистрантами компетенций, выносимых на государственный экзамен.

4. Содержание государственного экзамена

МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Предмет и задачи методологии научного познания. Парадигма, теории, понятийный аппарат в научном исследовании. Замысел исследования: содержание и способы разработки. Объясняющая модель и программа как организационно-логическая основа научного исследования. Особенности научно-исследовательской работы магистра. Методы научных исследований. Качественные и количественные методы исследования. Предоставление результатов научных исследований: способы, виды и формы.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

Структура современной психологии. Основные этапы и направления развития психологической науки и практики. Критерии отбора актуальных проблем теоретической и прикладной психологии. Особенности «поля» конструирования современной информации в теоретической и прикладной психологии. Потребность в решении антропологических проблем. Социально-психологические проблемы современности. Проблема коммуникации как актуальная проблема современности. Психология индивидуальности как актуальная проблема современности. Психологические теории в прикладных исследованиях. Актуальные проблемы современной когнитивной психологии: успехи и пределы. Актуальные проблемы современной практической психологии: общий обзор. Проблема психологической безопасности и защищенности личности в современном мире. Естественно-научные, системные и феноменологические направления и школы в современной психологии. Теория открытых систем Л. фон Берталанфи в естествознании, антропологии и социальных науках. Системно-структурный подход в практическом применении: истоки и современные исследования. Теория поля Курта Левина в современных исследованиях: развитие и практическое применение.

Сущность и многообразие социальных конфликтов, способы регулирования конфликтов в современных российских условиях, история развития науки о конфликтах, закономерности возникновения, протекания и разрешения социальных конфликтов. Интегративная модель разрешения социальных конфликтов, ее универсальность, эффективность и сложность. Причины редкого применения интегративной модели в российской действительности. Взаимосвязь моделей решения конфликтов со стратегией и тактикой поведения конфликтеров и посредников конфликта. Классификация стратегий конфликтеров; ошибочность игнорирования конфликта, установок на непримиримость с оппонентом и капитуляции перед ним; стратегия сотрудничества в поиске взаимоприемлемого выхода из конфликта; трансформации конфликта на послеинцидентных стадиях; ослабления эмоционального фона конфликта; устранения конфликта любой ценой; оптимизация конфликта. Конфликтологические тактики; конфликтологическая типология переговоров; тактика взаимных уступок, конструктивных

шагов, рационализации целей, противодействия аккумуляции отрицательных эмоций; критерии решенности конфликта; консенсус, отсутствие победителей и побежденных, конструктивный социальный эффект.

ПРЕПОДАВАНИЕ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

История преподавания психологии в высшей школе. Базовое психологическое образование. Роль и значение психологических знаний в деятельности человека. Роль психологического просвещения в современном обществе. Структура психологического знания: тезаурус науки как система понятий, функции психологических явлений, механизмы функционирования психики, классификации психических процессов, состояний и свойств, закономерности функционирования психики, развитие психики, методы исследования в психологии. Психологические теории и концепции как предмет изучения.

Нормативно-правовое обеспечение образования, цели и принципы обучения психологии в системе высшего и дополнительного образования. Роль и место психологических дисциплин в Государственном образовательном стандарте. Задачи курса: формирование и развитие знаний о методах, формах и средствах преподавания психологии, факторах и критериях их эффективности; формирование умений и навыков управления учебной деятельностью в процессе преподавания; развитие способности к осуществлению просветительской деятельности психолога.

Обучающийся как объект и субъект образовательного процесса. Индивидуальные стили учебно-познавательной деятельности студентов. Формы организации учебной деятельности: урок, лекция, практическое занятие, лабораторная работа, семинар, экскурсия, научно-исследовательская работа, контрольная работа, курсовая работа, экзамен, зачет, дипломная работа, самостоятельная работа, коллоквиум. Психолого-педагогическая компетентность преподавателя психологии. Профессиональная корректность и педагогическое мастерство преподавателя в реализации форм и методов обучения психологии. Стили управления учебной деятельностью: демократический, либеральный, авторитарный (К. Левин). Управление групповой динамикой в учебной деятельности. Межличностные отношения обучающихся. Эмоциональный контекст межличностных отношений в студенческой группе. Особенности педагогического общения (А.А. Леонтьев, Я.Л. Коломинский, А.А. Реан). Фронтальное и диадическое педагогическое общение. Групповые процессы в процессе учебной деятельности: групповая поляризация, огруппление мышления, лидерство, сплочение, социальная леность и др. Императив, манипуляция, диалог как виды педагогического общения.

Основы организации взаимодействия субъектов образовательной деятельности в процессе профессиональной подготовки. Факторы эффективности взаимодействия. Роль педагогической оценки в обучении (Б. Г. Ананьев). Соотношение понятий формы и метода обучения. Методы обучения как способы конструирования учебной информации. Традиционные и инновационные методы обучения. Понятие об активных методах обучения. Интерактивные методы обучения. Понятие о педагогических технологиях. Педагогические технологии в различных типах и видах обучения. Взаимосвязь обучения и воспитания в реализации педагогических технологий. Педагогические технологии контекстного обучения.

Основные формы учебной деятельности: учебная деятельность академического типа; квазипрофессиональная деятельность; учебно-профессиональная деятельность.

Составляющие имиджа преподавателя высшей школы. Индивидуально-психологические характеристики преподавателя, способствующие или препятствующие успешной педагогической деятельности. Методическая компетентность преподавателя в реализации традиционных и инновационных методов обучения. Императив, манипуляция, диалог как виды педагогического общения.

Методы профилактики и управления педагогическим конфликтом. Механизмы социальной перцепции в педагогическом общении: эмпатия, идентификация, аттракция, социальная рефлексия, элементарная рефлексия, каузальная атрибуция, антиципация. Реализация принципа наглядности в обучении психологии.

Особенности изобразительных наглядных средств обучения психологии (фотографии, репродукции картин художников, плакаты). Знаково-символические средства наглядности:

символы, знаки, графики, схемы, таблицы, знаковые модели, рисунки. Дидактические функции средств наглядности. Использование средств наглядности в учебных заданиях. Использование компьютерной техники, глобальной информационной сети Интернет в обучении психологии. Интернет-ресурсы в обучении психологии.

Оценка профессионального мышления преподавателя. Соотношение успешности и удовлетворенности трудом преподавателя. Критерии оценивания эффективности профессиональной деятельности преподавателя психологии. Психологические рекомендации по преобразованию деятельности преподавателя

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Основы теории и истории менеджмента: кросс-культурный контекст. Общие представления о культуре и кросс-культурных различиях. Этническое содержание сознания и этнические стереотипы. Кросс-культурная коммуникация. Межкультурная коммуникация и межкультурная компетентность.

Роль межкультурных коммуникаций в обществе. Проблема определения понятия «культура», диалог культур, национальные культурные стереотипы, проблема соотношения языка и культуры, гипотеза лингвистической относительности, условия существования культуры, перевод как лингвокультурологический процесс, понятие культурного шока, этапы и значение культурного шока, приемы преодоления культурного шока.

Когнитивная картина мира в разных культурных группах, специфика психических процессов в разных культурных группах, особенности когнитивной деятельности в разных культурных группах, психология эмоций в кросс-культурном контексте, общие особенности невербального поведения в разных культурных группах, специфика восприятия пространства и времени в разных культурных группах.

Специфика поведения и деятельности представителей разных культурных групп, модели мотивации сотрудников в разных культурах, лидерство в интернациональных компаниях, специфика командной работы в разных культурах, генезис корпоративной культуры в социокультурном контексте, общекультурные коммуникативные особенности разных культурных групп, специфика юмора в разных культурах.

Дискурсивные модели в разных культурах и их невербальное воплощение в различных видах делового общения, деловые письма: особенности и приемы деловых писем в разных деловых традициях, инвариантная и культурно-специфическая составляющая делового телефонного разговора.

КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

Измерения в психологии, уровни измерения: номинальный, ординальный, интервальный, отношений, абсолютный. Типы шкал и измерений. Соотношение различных типов шкал. Статистические гипотезы, статистические критерии. Генеральная совокупность, выборка, репрезентативность выборки, статистическая достоверность, зависимые и независимые выборки, шкалы (номинальная, ранговая, интервальная, абсолютная), мода, дисперсия, стандартное отклонение, среднее арифметическое, результаты измерений, медиана, этапы вычисления дисперсии.

Общее представление о методах статистического анализа экспериментальных данных, назначение этих методов. Деление статистических методов на первичные и вторичные. Основные показатели, получаемые в результате первичной обработки экспериментальных данных. Вычисление средней арифметической. Определение дисперсии. Установление примерного распределения данных. Определение моды. Характеристика нормального распределения. Вычисление интервалов. Способы вторичной статистической обработки результатов исследования. Регрессионное исчисление. Сравнение средних величин разных выборок. Сравнение частотных распределений данных. Сравнение дисперсий двух выборок. Установление корреляционных зависимостей и их интерпретация.

Понятие о факторном анализе как методе статистической обработки. Виды таблиц и их построение. Таблица исходных данных. Графическое представление экспериментальных данных. Гистограммы и их применение на практике. Применение таблиц и графиков распределения частот.

Методы обработки данных (количественные и качественные) Интерпретационные методы (генетический и структурные методы).

Измерительные шкалы для качественных и количественных признаков Генеральная совокупность и выборка Представление результатов измерения в виде таблицы исходных данных Таблицы распределения частот и вариационные ряды.

Диагностический метод и диагностическая методика. Стандартизированные и нестандартизированные методы диагностики в исследованиях

Классификация методов исследования по Б.Г. Ананьеву Этапы научного исследования Организационные методы (сравнительный, лонгитюдный, комплексный) Эмпирические методы (обсервационные методы (наблюдение и самонаблюдение), эксперимент (лабораторный, естественный), психодиагностический метод, анализ продуктов деятельности, моделирование и биографический метод.

Метод анализа документов в конфликтологии и психологии. Дискурс-анализ. Контент-анализ. Качественный и количественный анализ документов. Этапы контент-анализа. Объект контент-анализа. Единицы контент-анализа. Категории контент-анализа. Требования к ним. Этапы работы с единицами анализа. Единицы счета. Квантификация. Инструментарий контент-анализ.

Наблюдение как метод сбора информации Метод эксперимента в психологическом и конфликтологическом исследованиях. Методы изучения продуктов деятельности.

Метод опроса в конфликтологии и психологии. Метод анкетирования. Композиция анкеты. Уникальность анкеты и ее причины. Структура анкеты. Требования к базисной части анкеты. Эффект эха. Принципы составления анкеты. Обслуживающие разделы анкеты. Разработка анкеты. Переменная исследования. Переменная анкеты. Кодирование вопросов анкеты. Программный и анкетный вопросы. Функции анкет.

Логические ошибки в анкетных вопросах. Закрытые вопросы. Открытые вопросы. Альтернативные вопросы. Неальтернативные вопросы. Вопросы-фильтры и контрольные вопросы.

Сущность интервью. Процедура интервью. Случаи применения интервью. Преимущество интервью перед анкетированием. Отличие интервью и анкетирования. Слабые стороны метода интервьюирования. Проблемы использования метода интервьюирования в российских исследованиях.

Организация работы с интервьюерами. Эффект интервьюера. Типология интервью. Формализованное интервью. Свободное интервью. Глубинное интервью. Транскрипт интервью.

Кейс-стади в психологических и конфликтологических исследованиях. Определение кейс-стади и его методология. Проблема выбора стратегии кейс-стади. Проверка достоверности данных, полученных методом кейс-стади. Объект, исследовательский вопрос и гипотеза в кейс-стади. Назначение кейс-стади. Классификация кейс-стади. Построение теорий в кейс-стади. Качественные методы в кейс-стади. Дизайн исследования в стиле кейс-стади. Представление данных кейс-стади в виде отчета. Сплошное кодирование. Осевое кодирование. Выборочное кодирование. Номинация категорий и поиск индикаторов и в событиях и моделях поведения. Насыщение категории. Построение концепции. Проверка получаемой теории на внутренний и внешний критерии принятия.

Определение и виды тестов. Требования к тестированию.

Качественные методы, их характеристика. Качественные методы исследования в конфликтологии. Групповые качественные методы, их характеристика. Принципы проведения фокус-группы. Преимущества и ограничения фокус-группы. Методы фокус-группового интервью. Анализ и интерпретация результатов качественного исследования. Проблема валидности результатов фокус-группового интервью и расширенной креативной фокус-группы. Вербальные проективные методики, используемые в групповых качественных методах. Невербальные проективные методики, используемые в групповых качественных методах.

ОТРАСЛИ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ И СЛУЖБЫ

Психология как гуманитарная дисциплина. Междисциплинарность как принцип организации исследовательской, прикладной и практической деятельности в психологии. Общая психология как системообразующий фактор определения места психологии в науке. Взгляды Л.С. Выготского на роль общей психологии и специализацию отраслей психологического знания. Психология и естественные науки. Психология в системе общественных наук. История развития психологического знания из философии.

Отрасли психологии и межотраслевые связи. Основания определения отраслей психологии. Виды классификаций отраслей психологии. Понятия объекта и предмета психологии. Принципы построения психологического знания. Психология в междисциплинарном пространстве (классификации наук Б.М. Кедрова и Ж. Пиаже). Фундаментальные и прикладные отрасли. Проблема теории и практики в психологии. Методологические аспекты выделения отраслей в рамках деятельностного и культурно-исторического подходов.

Прикладные отрасли психологии: медицинская психология, психофармакология, психотерапия, педагогическая психология, психология семьи, психология искусства, психология рекламы, психология торговли, юридическая психология. Взаимосвязь прикладной и фундаментальной отраслей психологии. Вклад практики в развитие фундаментальной психологии.

Классификации видов прикладных отраслей психологии, образованных на стыке с другими профессиональными областями. Медицинская психология. Психофармакология. Психотерапия: виды и сферы применения. Педагогическая психология. Психология семьи: семья как социальная группа, проблемы детско-родительских отношений, практические вопросы. Психология искусства. Психология рекламы. Психология торговли. Юридическая психология; вопросы судебно-психологической экспертизы.

Проблема соотношения фундаментальных отраслей психологии с психологическими практиками и службами. Социальные аспекты организации психологических служб в России. Взаимосвязь психологической теории и практики. Соотношение фундаментального знания и практических навыков в работе психолога-профессионала. Опыт применения фундаментальных знаний в психологической практике (на примере психологической экспертизы).

Виды психологических практик. Психотерапия и психологическое консультирование. Психологическая служба в рамках образования и здравоохранения. Психолог в детском саду и школе. Психологическая помощь в специализированных учреждениях здравоохранения. Психологическая служба в рамках крупных компаний: основные задачи, работа с персоналом, тренинги. Психологическая помощь в рамках социальной работы: работа с бездомными, пожилыми людьми, людьми с тяжелыми заболеваниями (ДЦП, СПИД и др.), христианские психологи. Психологическая помощь в экстремальных ситуациях (на примере психологической службы МЧС). Телефоны доверия как вид дистанционной психологической помощи. Психологическая служба в сфере образования.

Понятие психологической службы. Психологическая служба в дошкольном учреждении. Роль психолога в общении воспитателя, ребенка и родителя (проблема конфликтных ситуаций). Основные задачи психолога в дошкольном учреждении: диагностика, коррекционная, развивающая и просветительская работа. Психологическая служба в школе. Фундаментальные знания, необходимые психологу, работающему в школе. Работа психолога с детьми, имеющими особенности в развитии и проблемы в поведении. Психолог в специализированных образовательных учреждениях (школа-интернат, кадетский корпус и пр.). Функциональные обязанности школьного психолога: диагностика, коррекционная и просветительская работа. Психолог как учитель.

Современные концепции психологической службы в образовании (Л.М.Фридман, И.В. Дубровина). Руководство деятельностью практического психолога. Консультативная деятельность в организации. Права, обязанности и ответственность работника психологической службы. Психологическая служба в спорте. Популяризация психологических знаний. Психология и бизнес. Психологическая служба в крупных

компаниях. Подбор персонала. Стимулирование работы сотрудников. Психологический климат. Корпоративная культура. Тренинги. Стресс и профессиональное выгорание. Компания как социальная группа. Проблемы общения. Мультикультурные корпорации и вопросы межкультурного общения, проблемы понимания в деловом общении. Психологическая служба в спорте. Психологические тренинги – индивидуальные и коллективные, ситуативное управление поведением и состояний спортсмена. Популяризация психологических знаний через СМИ (телевидение, радио, периодическая печать).

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Психология менеджмента как самостоятельная научная дисциплина. История становления психологии менеджмента. Школа «научного менеджмента» (Ф. Тейлор, Ф. Джилберт). Школа «администрирования» (А. Файоль, М. Вебер). Проблемы бюрократии. Школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Ф. Херцберг, Д. МакГрегор). История развития российской психологической школы управления. Современное состояние психологии менеджмента: принципы, подходы, модели.

Руководитель, менеджер, лидер как социальные роли. Теории лидерства. Модель личности менеджера. Понятие управленческих способностей, их структура. Психологические факторы эффективности менеджера. Психологические требования к менеджерам разного типа. Проблема стиля руководства в социальной психологии управления. Стили руководства: традиционный и современный подходы. Психологические характеристики стилей управления. Методики диагностики управленческого потенциала.

Сущность и элементы системы управления. Психологические особенности управленческого труда. Психологические особенности реализации функций планирования, организации, контроля, регулирования в деятельности менеджера. Психологические особенности делегирования полномочий. Стресс и эмоциональное выгорание в деятельности менеджера.

Типы коммуникаций в организации и их эффективность. Средства нисходящих и восходящих коммуникаций. Методы повышения эффективности коммуникаций. Основные барьеры коммуникативных процессов. Психологические правила поддержания эффективных коммуникаций в организации.

Психологический анализ управленческих решений. Проблема принятия решения в социальной психологии управления. Сопоставление альтернатив. Проблема выбора. Построение и коррекция программы действий. Структура принятия решения. Цель, результат, способы достижения результата, критерии оценки и правила выбора. Основные этапы разработки управленческих решений. Основные факторы, влияющие на поведение руководителя при принятии решений (В. Врум и Ф. Йеттен). Решения уравновешенного типа; импульсивные решения; инертные решения; рискованные решения; осторожные решения. Барьеры и ограничения при принятии управленческих решений.

Психологические закономерности управленческой деятельности. Законы компенсации, самосохранения, расщепления смысла управленческой информации, неадекватности самооценки и отображения человека человеком, различия в восприятии внешних воздействий и их характеристика.

Понятие и структура социальной организации. Понятие, классификация и место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций. Цель и миссия социальных организаций, их классификация. Функции и жизненный цикл социальных организаций. Западные социально-психологические теории организаций. Отечественные социально-психологические теории организаций. Общая характеристика, основные виды организаций и их свойства. Подсистемы организации. Структура элементов процесса управления.

Организационная культура и ее составляющие. Понятие «организационная культура». Характеристика организационной культуры. Психологический и экономический контракты, их влияние на формирование организационной культуры предприятия. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры.

Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций.

Характеристика социально-психологического климата в различных социальных организациях. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций. Социально-психологическая характеристика репутации различных социальных организаций. Понятие, структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях.

Реализация экономических и социальных целей как стратегическая концепция в современных моделях управления.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. Объект и предмет управления как науки. Понятие персонала организации. Определение субъекта и объекта управления. Проблемы управления и менеджмента в психологической науке. Факторы, подлежащие прогнозированию при управлении организацией. Психологическая подсистема предприятия и функции менеджмента.

Представление о системе управления персоналом, варианты формирования подсистем. Основные задачи управления персоналом. Основные функции управления персоналом. Специфика управления персоналом в контексте философии организации. Методология и технология управления персоналом. Кадровая политика и управленческие формы. Психологические аспекты управления персоналом.

История изменения отношения к персоналу в процессе эволюции менеджмента. Школа научного управления Ф. Тейлора. Классическая (административная) школа управления А. Файоля. Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Новая школа. История возникновения управления персоналом в России. Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России.

Человек как субъект труда и объект научного познания. Персонал как источник экономического роста предприятия. Хоторнские исследования. Теория «человеческого капитала». Содержание кадровой политики современного предприятия. Функциональные обязанности менеджера по персоналу. Основные составляющие кадровой политики. Основные модели кадрового менеджмента. Психологическое обеспечение кадровой политики организации. Современная ситуация в сфере управления персоналом на российских предприятиях. Документация кадрового психолога. Образование. Медицина. Предприятия. Нормативная. Организационная. Специальная. Методическая.

Технология выявления профессионально важных качеств. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионально психологического отбора. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации.

Понятие «адаптация работника к организации». Факторы процесса адаптации. Профессиональная адаптация. Социальная адаптация. Механизм управления адаптацией новых работников в организации. Средства управления процессом адаптации работников в организации. Особенности организации к адаптации молодых и более старших работников.

Мотивационная сфера личности и ее строение. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия. Стимулирование персонала. Основные виды стимулирования персонала в организации. Основные формы оплаты труда. Система оплаты труда.

Культура организационного поведения работника и ее условия. Психологическая культура организации труда. Этика отношений и формирование нравственного коллектива. Корпоративная культура предпринимательства и менеджмента. Межличностный конфликт как социально-психологический феномен. Природа межличностных конфликтов. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В СФЕРЕ БИЗНЕСА И ЭКОНОМИКИ

Психология бизнеса как новое направление в психологической науке. Понятие бизнеса. Психологические аспекты бизнеса. Методы исследования бизнеса. Метод метафор в практике бизнес-психолога. Основные исследовательские области, специфика сложившихся

подходов в психологическом исследовании бизнеса. Определение, критерии, виды и формы бизнеса.

Основные участники бизнеса (социологический и социально-экономический анализ). Социальные роли в жизненном пути бизнесмена: предприниматель, менеджер, инвестор, лидер. Особенности деятельности и личности бизнесмена на каждой ролевой позиции. Особенности мотивации, целеполагания бизнесмена. Личностные характеристики субъектов бизнеса. Собственник и наёмный менеджер в бизнесе: проблемы, пути решения. Сопоставление бизнеса с другими видами деятельности. Психологическая и функциональная структура профессиональной деятельности бизнесмена. Стимулы и мотивы деятельности. Виды мотивов профессиональной деятельности. Цели и программы деятельности. Планирование, виды планов. Контроль и самоконтроль регуляции деятельности. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности бизнесмена. Особенности делового взаимодействия в бизнесе. Проблема партнёрства и конкуренции в бизнесе. Роль доверия в бизнесе и организации.

Психология деятельности бизнесменов. Социальные роли бизнесмена. 4 этапа развития роли бизнесмена, психологические особенности каждой роли. Предприниматель, менеджер, инвестор, лидер. Актуальные вопросы и психологические трудности на каждом этапе. Субъекты бизнеса: участники, ролевой репертуар. Принципы определения субъектов бизнеса. Субъекты бизнеса по критерию определения статуса на основе сочетания права собственности и факта управления предприятием. Социальнопсихологический, ролевой анализ, выделение ключевых ролей, функций и позиций. Взаимоотношения субъектов бизнеса: конкуренция и партнерство, доверие и недоверие. Доверие в бизнесе. Отношения с сотрудниками. Управление персоналом. Индивидуально-психологический портрет личности в бизнесе.

Социально-психологический портрет предпринимателя. Требования ролевого репертуара, самоопределение. Этапы и динамика самоопределения личности в бизнесе. Наиболее важные качества предпринимателя (интеллектуальный, коммуникативный, мотивационно-волевой блоки). Специфические особенности российского предпринимателя. Профессиональные деформации личности в бизнесе. Факторы профессиональных деформаций личности. Психологические детерминанты деформаций личности. Личностные деформации в условиях различных видов деятельности. Профессиональные деформации в контексте проблемы самоопределения личности. Личностные изменения в условиях бизнес-деятельности.

Особенности принятия решений в бизнесе. Принятие решений в фокусе психологического исследования. Основные ошибки, которые возникают при принятии решений в бизнесе. Стереотипные реакции руководителей на проблемную ситуацию. Факторы, способствующие эффективным решениям. Основные элементы принятия эффективного управленческого решения. Особенности принятия решения в российском малом бизнесе. Успех в бизнесе. Качества личности, способствующие успеху. Индивидуальные представления об успешности и успешном человеке. Мотивация достижения как фактор успешности в бизнесе. Механизмы функционирования мотивации достижения. Личностные концепции достижения успеха. Выработка и конкретизация достойной цели. Анализ собственных чувств.

Сфера деятельности психолога в бизнесе. Штатный психолог. Внешний психолог, или психолог-совместитель. Основные принципы работы психолога в бизнесе. Особенности применения методов исследования и воздействия для решения практических задач бизнеса.

Направления практической деятельности психологов в бизнесе. Работа психолога в сфере проблематики проблем бизнеса как части рынка, социума. Выявление факторов организационного функционирования и развития. Разрешение межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений. Стресс в бизнесе и стратегии его преодоления. Возможности психодиагностических процедур. Диагностика профессиональной пригодности и психологических проблем личности в бизнесе. Проблема профессиональной пригодности к предпринимательской деятельности. Диагностика профессиональных деформаций личности в бизнесе. Диагностика самоопределения и самооффективности в бизнесе. Оценка субъективного благополучия субъектов бизнеса.

Основные роли и виды договора консультанта при взаимодействии с клиентом.

Процесс бизнес консультирования: виды, структура, содержание.

Консультационная, коучинговая поддержка субъектам бизнеса. Психологическое консультирование как вид психологической помощи субъектам бизнеса. Основные этапы и техники психологического консультирования.

Коучинг как инструмент мотивации и развития персонала. История возникновения и развития коучинга как одного из новых видов консультирования и поддержки другого человека. Виды коучинга: лайф-коучинг, бизнескоучинг, карьерный коучинг. Возможности коучинга. Коучинг – это один из способов взаимодействия, в процессе которого тренер (коуч) помогает другому человеку (клиенту) раскрыть потенциал и повысить свою производительность. Преимущества организаций, которые используют коучинг для развития навыков топ-менеджеров, руководителей среднего звена и сотрудников. Управление карьерой – процесс реализации разработанного плана. Коучинг – новые возможности развития личности. Уровень удовлетворенности работника развитием его карьеры.

Психология влияния как бизнес-инструмент. Сущность влияния одного человека на другого изучается различными науками. Психология влияния исследует виды влияния, закономерности влияния одного человека на другого, технологии влияния, способы противостояния манипулятивному воздействию.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Обоснование и актуальность тренингового обучения в сфере управления персоналом. Многообразие интерпретаций понятия тренинга. Особенности обучения персонала в режиме тренинга. Роль тренинга в эффективном управлении персоналом. Корпоративный учебный центр в организации: оценка необходимости создания и направления деятельности. Функциональная роль тренинга в управленческих операциях: мотивация деятельности, разрешение конфликтов, принятие решений, диагностика проблем, формирование и изменение корпоративной культуры. Классификация тренингов: разнообразие тематики, человеческие ресурсы, уровни проблем.

Исследования Р.Д. Джекобсона, И.Г. Шульца, К. Роджерса в области тренингового обучения. Вклад М.М. Бирштейн в развитие тренинговых методов в промышленной сфере. Специфика методов социально-психологической подготовки руководителей промышленного производства, предложенных М. Форвергом.

Сравнительный анализ тренинговых методов обучения персонала с семинарами, лекциями, выставками, круглыми столами, конференциями. Активность участников тренинга. Возможность решения проблем нестандартными способами. Обмен опытом с другими участниками. Уменьшение сопротивления обучению за счет тренинговой работы.

Организация фокус-группы для оценки потребности в обучении. Реальная потребность в обучении и личная заинтересованность. Соответствие потребностей организации и потребностей обучающихся. Ожидания участников тренинга. Формирование настроя на тренинг. Повышение мотивации в обучении.

Цели, особенности и этапы формирования учебных групп. Определение оптимального количества участников. Понятие гомогенности и гетерогенности групп. Поло-возрастные категории участников. Статусные позиции участников в организации и различия в специфике профессиональной деятельности. Психологическое тестирование как способ выбора кандидата на учебную программу. Качество формирования тренинговых групп и эффективность обучения.

Особенности процедуры тренинга. Опыт как основа обучения. Организационные требования: площадь помещения, наличие необходимых ресурсов и вспомогательных инструментов, возможность использования аппаратуры, комфортные рабочие места.

Принципы создания среды тренинга: системная детерминация, реалистичность, избыточность. Принципы поведения участников: активность, исследовательская и творческая позиция, субъект-субъектное общение, объективация поведения, искренность, принцип «здесь и теперь». Организационные принципы: физическая закрытость, комплектование группы (гомогенность – гетерогенность), пространственно-временная

организация. Этические принципы (соответствие заявленных целей тренинга его содержанию, конфиденциальность, ненанесение ущерба).

Понятие обратной связи, ее роль в обучении и работа с ней. Конструктивность и своевременность обратной связи. Круговая обратная связь.

Понятие групповой динамики, ее особенности и характеристики.

Этап знакомства. Правила групповой работы.

Характеристика тренинговых методов: ролевые и деловые игры, практические ситуации, дискуссии, мозговые штурмы. Анализ возможностей методов. Временной регламент в тренинге.

Завершение тренинга. Видеосъемка на тренинге. Видеообратная связь.

Разнообразие методов оценки эффективности обучения на тренингах.

Оценка эффективности тренинга как метода преднамеренных изменений. Критерии эффективности. Четыре группы критериев по Д. Киркпатрик: реакции, научение, поведенческий критерий, результативный критерий. Психологические и предметные критерии. Вероятность преднамеренных изменений психологических феноменов человека в психологическом тренинге с точки зрения практиков: особенности психических процессов, навыки и умения, установки, отношения личности, представления о себе (Я-концепция), система ценностей и целей, уровень рефлексии, эффективность профессиональной деятельности, экономическое благополучие, состояние здоровья, продолжительность жизни.

Характеристики основных критериев эффективности обучения: мнение обучающихся, усвоение учебного материала, поведенческие изменения, рабочие результаты, эффективность затрат. Субъективные и объективные подходы к оценке эффективности обучения. Эмоциональные составляющие при оценке результатов.

Посттренинговое сопровождение. Диагностика эффективности тренинга методом анкетирования. Экономическая эффективность обучения персонала на тренингах. Составление аналитического отчета о результатах тренинга. Внедрение результатов.

Разнообразие ролевых позиций участников тренинга. Их классификация: g (гамма)-участники, w (омега)-участники, h (ню)-участники, b (бета)-участники. Динамика ролей в процессе тренинга. Агрессия на тренинге. Причины возникновения. Способы профилактики и нейтрализации агрессии. Разновидности «участников-препятствий». Методы взаимодействия и работы с ними.

Понятие и классификация тренинговых групп. Цель формирования. Характеристика «идеальных» и «проблемных» тренинговых групп. Недостатки и преимущества работы с «проблемными» группами. Способы изменения проблемных групп в рабочие группы. Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп. Качественный состав тренинговой группы. Половозрастные категории участников. Статусные позиции участников в организации и различия в специфике профессиональной деятельности. Образовательный уровень обучающихся. Количественные характеристики групп. Анализ оптимального числа участников обучения. Влияние количественного состава участников на работу в тренинговой группе.

Играемые роли бизнес-тренера. Основные функции: эксперт, аналитик, составитель учебной программы, разработчик учебных материалов, специалист по техническим средствам обучения, координатор, преподаватель-лектор, фасилитатор, инспектор, проводник изменений, специалист по маркетингу, специалист по теории обучения, консультант по профессиональному развитию, менеджер по обучению. Стили ведения тренинга. Роль тренера в проведении игр. Возможности фасилитации. Тренер в роли фасилитатора.

Профессиональные характеристики эффективного бизнес-тренера необходимые для эффективной работы. Соответствие профессиональных качеств функциям и должностным обязанностям бизнес-тренера. Опыт тренера: деловой или преподавательский. Обучение и образование тренера. Личностные качества бизнес-тренера, помогающие в тренинговой работе. Анализ преимуществ и недостатков внешнего и внутреннего бизнес-тренеров.

Виды парной работы двух бизнес-тренеров с группой. Преимущества парной работы для группы и тренеров. Правила синхронизации и согласованности в работе двух тренеров. Роли тренеров по отношению друг к другу и к рабочей группе. Демонстрация моноролей и полиролей.

Понятие методических средств (техник) тренинга. Техники представления информации: короткие лекции, видеолекции, видеоиллюстрации, систематизированные обзоры, программированные инструкции, анализ оценок и самооценок, рисуночные методики, дискуссия. Методические требования к отбору содержания лекций и материалов систематизированных обзоров: новизна информации, представление информации в разных модальностях, адресное представление информации с учетом потребностей группы в целом и отдельных участников. Характеристика систематизированных обзоров и программированных инструкций. Правила проведения дискуссий.

Понятие фокус-группы. Основные направления применения рисуночных техник: диагностическое, развивающее, терапевтическое. Имитационные техники и их предназначение. Психодрама и социодрама (Дж. Морено).

Рольевые и операционные (деловые) игры. Психогимнастика. Правила и место применения психогимнастических упражнений. Мозговой штурм как вид имитационных техник, виды и правила проведения. Анализ конкретных случаев. Медитация, управляемое воображение, визуализация. Техники создания реальной среды тренинга: выполнение заданий с физическими рисками, выполнение конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами, оборудованием документацией, выполнение заданий с незнакомыми людьми.

Критерии выбора профессионального бизнес-тренера. Характеристики профессионального тренера. Фрилэнсеры и тренинговые центры. Сравнительный анализ гендерных отличий: мужчина-тренер и женщина-тренер. Особенности работы с группой.

Характеристика современной ситуации на тренинговом рынке в России: города-мегаполисы и периферия. Перспективы развития и совершенствования тренингового рынка в России.

Понятие и сущности сертификации. Условия сертификации бизнес-тренеров в России. Влияние стандартизации требований к квалификации тренеров на развитие рынка корпоративного обучения в России в будущем.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Понятие психологической службы. История развития представлений о психологической службе в России и других странах; современная концепция психологической службы в нашей стране и за рубежом. Предмет и задачи психологической службы. Цели, задачи психологической службы. Структура психологической службы. Организационно-методические основы деятельности психологической службы.

Требования к организации пространства и размещению психологической службы в организации. Организация рабочего места психолога в психологической службе. Материально-техническое оснащение кабинета психолога и кабинета психологической регуляции. Требования к специальному психологическому оборудованию. Методическое обеспечение работы кабинета психолога.

Нормативно-правовая документация организации работы психологической службы (Положение о психологической службе, Должностные обязанности психолога, План работы психологической службы). Принципы и профессионально-этические нормы деятельности практического психолога. Квалификационные требования, права, обязанности и этическая позиция психолога, работающего в психологической службе. Основные положения этического кодекса психологической службы. Содержание работы специалиста психологической службы. Принципы организации работы с работниками организации. Организационно-правовые аспекты деятельности психолога. Планирование работы психологической службы. План работ психологической службы. Планирование деятельности

с учетом основных направлений, видов и целей деятельности. Организация ежедневной работы. Составление графика работы психолога на неделю. Хронометраж рабочего времени практического психолога в социальной сфере. Особенности текущего и перспективного планирования деятельности психологической службы. Рекомендуемый перечень основной рабочей документации психологической службы. Циклограмма деятельности психолога.

Основные требования к личности психолога в организации. Профессиональное место психолога в учреждении. Личность как «орудие труда» психолога (профессиональные аспекты Я-концепции психолога). Личностные качества психолога. Психограмма психолога. Профессиограмма психолога. Типичные трудности практического психолога и способы их преодоления. Основные положения этического кодекса психолога. Требования к руководителю психологической службы. Управленческие задачи руководителя психологической службы в сфере его профессиональной деятельности. Работа руководителя психологической службы с коллективом психологической службы.

Основные направления деятельности психологической службы. Психологическая диагностика. Содержание психологической диагностики, задачи и виды диагностики. Отчетная документация по психодиагностической работе. Заключение по результатам проведенного психодиагностического исследования. Протоколы диагностических мероприятий. Психологическая коррекция. Психологическое консультирование. Психологическая профилактика. Психологическое просвещение. Социально-психологическая реабилитация. Организация и проведение психопрофилактических и реабилитационных мероприятий с использованием специального оборудования. Значение и виды супервизии в психологической службе.

Организация и содержание деятельности практического психолога в психологической службе в организации. Направления деятельности психолога в организации. Участие психолога в проектировании систем организации труда на предприятии, организации рабочих мест с учетом эргономических требований; в совершенствовании системы материального и морального стимулирования; разработке методов управления кадрами и социальным развитием предприятия. Особенности групповой психотерапии и тренинговой работы психолога в организации. Психологическая работа с персоналом в организациях. Групповая психотерапия. Роль психотерапии в психологической службе. Тренинговая работа психолога психологической службы в организации. Травматический стресс и посттравматические стрессовые расстройства как объект работы психологической службы.

СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ В КАДРОВОЙ СЛУЖБЕ

Стресс и нарушения поведенческой адаптации. Социально-экономические и медико-демографические аспекты изучения стресса. Критерии оценки влияния стресса на здоровье человека. Профессиональный стресс и здоровье человека. Понятия «психическое здоровье», «профессиональное здоровье». Стресс и надежность деятельности. Стресс и пограничные состояния. Основные сферы изучения стресса в современных психологических исследованиях. Теория стресса Г. Селье. Понятие общего адаптационного синдрома, введенного Г. Селье. «Триада признаков» стресса, физиологические механизмы возникновения. Стадии развития стрессовых реакций по Г. Селье. Различие понятий «eustress» и «distress». Основные «уроки» классической теории Г. Селье и ее роль в развитии психологических концепций изучения стресса.

Экологический подход к изучению стресса. «Витаминная модель» психического здоровья П. Варра. «Профессиональная эпидемиология»: прогноз нарушений здоровья и личностной дезадаптации по риск-факторам профессиональной среды (В. Касл).. Когнитивная модель развития психологического стресса Р. Лазаруса. Стратегии стратегий совладания/преодоления стресса (копинг-механизмы). Индивидуальные формы совладающего поведения (модель С. Хобфолла). Трансактная модель стресса Т. Кокса. Регуляторные модели динамики состояний человека (Д. Бродбент, А.Б. Леонова). Острые и хронические формы стрессовых состояний, симптомокомплексы их проявлений. Состояния

адекватной мобилизации и динамического рассогласования как разные типы продуктивного и непродуктивного реагирования на стрессогенную ситуацию (В.И. Медведев). Структурно-системный анализ стрессовых состояний.

Принципы стресс-менеджмента: предотвращение (контроль вреда и подверженности ему путем моделирования и обучения персонала для снижения вероятности появления симптомов стресса у работников, имеющих негативный опыт); своевременная реакция, основанная на управлении и групповом решении проблем для улучшения способности организации (или менеджеров) распознавать и разбираться с проблемами по мере их возникновения; реабилитация, требующая усиленной поддержки (включая консультации) для помощи персоналу справляться с обязанностями и оправляться от проблем. Оценка и управление рабочими стрессами.

Синдромы личностных и поведенческих деформаций стрессового типа. Острые и хронические формы стрессовых состояний. Острый стресс и состояния эмоциональной напряженности. Основные психологические составляющие синдрома хронического стресса (тревога, агрессия, депрессия, астения, соматизация вегетативной симптоматики стресса). Профессионально-личностные акцентуации. Тип А поведения. Синдром выгорания. Развитие пограничных невротических состояний как следствие интенсивного переживания стресса. Синдром посттравматического стресса. Стадии переживания критических жизненных ситуаций и выхода из них (модель М. Хоровитца). Временная динамика и психологическая характеристика основных стадий («шок», «отказ», «вторжение», «переживание», «выход»), возможные негативные последствия.

Основные подходы к борьбе со стрессом. Общая классификация методов профилактики и коррекции стресса. Примеры методов устранения причин развития стресса – «объектная парадигма» (режимы труда и отдыха, time-management, формирование условий для «здорового образа жизни» и др.). Субъектная парадигма – пассивный и активный субъект. Примеры методов непосредственного воздействия на состояние человека (фармакотерапия, культура питания, рефлексотерапия, функциональная музыка, суггестивные воздействия).

Технология управления стрессом в профессиональной деятельности. Исследования в области оценки и управления рабочими стрессами. Модель контрольного цикла: идентификация вредных факторов, оценка связанных рисков, применение соответствующей контрольной стратегии, мониторинг эффективности контрольной стратегии; переоценка риска; пересмотр информационных потребностей и потребностей в обучении персонала, подвергающегося негативному воздействию. Модель управления стрессами. Стресс и управление стрессом в профессиональной деятельности. Факторы, влияющие на возникновение стрессовых состояний в профессиональной деятельности. Организационные меры управления стрессами: изменение организационного климата, создание специализированных программ. Индивидуальные меры управления стрессами.

Техники и приемы управления эмоциональным состоянием. Стереотипы и шаблоны эмоционального реагирования. Поиски методов осуществления долговременных изменений поведения, мышления и эмоциональной реакции. Генезис эмоционального процесса. Взаимосвязь этапов развития эмоциональным состоянием и группами техник управления эмоциями. Психотехники управления эмоциональным состоянием (УЭС), направленные на изменение процесса восприятия события.

Эффективные технологии взаимодействия с «трудными» людьми». Развитие гибкости поведения и уверенности в себе при столкновении с трудными людьми, освоение эффективных способов взаимоотношения с ними. Особенности поведения «трудных людей» в сравнении с обычным поведением в рабочих и повседневных ситуациях. Типологии личности. Преимущества и ограничения различных психологических типов. Модели поведения с «трудными» людьми. Классификация трудных рабочих ситуаций. Основные способы реагирования менеджеров на желательное и нежелательное поведение сотрудников.

Поведенческие технологии стресс-менеджмента. Эмоциональная устойчивость в психотравмирующих ситуациях. Психологическая безопасность в деловом общении.

Техники и приемы защиты от проявления болезненных эмоций собеседников. Феномен «трудного клиента». Общие принципы психологической защиты. Приемы, направленные на дистанцирование и избегание оппонента, прекращения отношений. Приемы, направленные на искажение восприятия оппонента.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке. Методы и технологии оценки персонала. Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Технологии отбора, формирования резерва, кадрового планирования, профессионального развития. Кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего персонала. Технологии подбора персонала, ротации, управление карьерой персонала. Базовые кадровые технологии: оценка персонала; отбор персонала; управление карьерой персонала. Использование результатов кадровых технологий. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов. Зарубежный опыт применения кадровых технологий.

Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников. Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности. Критерии оценки: соответствие целям организации, содержанию работы и стремлению сотрудников быть успешными. Выраженность критериев оценки в виде количественных, временных, финансовых показателей, качественной оценки, соблюдения процедур, исполнения и т. п. Позитивные или негативные показатели критериев оценки персонала. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.

Сущность профессиографии и профессиографирования. Особенности и базовые принципы дифференцированного профессиографирования. Особенности диагностического профессиографирования. Понятие «психограмма». Типовая форма, структура и содержание психограммы. Основные направления использования результатов дифференцированного профессиографирования для психологической оценки и расстановки кадров в организации.

Управление карьерой – составная часть профессионального развития. Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития сотрудника и его внешнего движения в освоении социального пространства. Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная. Этапы карьеры. Цели карьеры, особенности их проявления у персонала. Построение карьерограммы. Модели деловой карьеры. Технология управления карьерой персонала. Принципы управления карьерой сотрудника. Социальные инструменты управления карьерой. Процесс управления карьерой. Векторы развития и продвижения работника: должностной; профессиональный; статусный; монетарный. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Коучинг.

Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Основные понятия при работе с резервом: резерв персонала; отбор персонала в резерв; расстановка; ротация; перемещение внутри функциональных областей и сфер управления; дублирование. Типы кадрового резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.

Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; программы ротации. Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Роль и место руководителя в работе с резервом. Оценка результатов работы с резервом. Зависимость социально-экономических результатов

работы организации от состояния работы с резервом. Критерии и показатели эффективности формирования и использования кадрового резерва.

Трудовая адаптация и ее роль в управлении кадровым резервом. Виды и аспекты адаптации. Условия и показатели успешной адаптации. Организация управления трудовой адаптацией персонала. Технология процесса управления адаптацией. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией. Методы ускорения адаптации различных категорий персонала. Организация управления профориентацией персонала. Направления, объекты и субъекты профориентации. Методы профориентации и трудовой адаптации персонала.

Место ротации среди современных кадровых технологий. Цели и задачи ротации, как кадровой технологии. Содержание базовых функций ротации. Основополагающие принципы ротации. Классификация видов ротации персонала по классификационным признакам. Характеристика межорганизационной и внутриорганизационной ротации. Разработка программ ротации персонала. Процедура ротации кадров. Организационные мероприятия по ротации. Особенности и проблемы ротации кадров в системе государственной службы.

Сущность и содержание кадровых решений в организации. Процесс принятия кадровых решений как алгоритм. Характеристика подходов к принятию кадровых решений. Выбор методов принятия кадровых решений. Метод экспертных оценок. Возможности применения социологических методов. Применение методов организации групповой дискуссии в процессе принятия кадровых решений. Организация принятия оптимального кадрового решения. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Организационная диагностика как этап организационного развития. Определение и цели организационной диагностики. Задачи организационной диагностики. Концептуальные основы организационной диагностики. Организационные теории и диагностические модели. Отличие диагностики от научного исследования.

Парадигмы управления организацией. Элементы организации. Жизненные стадии и циклы развития организации. Типы организационной культуры. Кадровая политика организации. Психологические принципы управления организацией. Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации. Методы реорганизации структуры организации.

Специфика социально-психологической диагностики организации. Психологические проблемы организации. Основные направления диагностического исследования организации.

Методическое обеспечение организационной диагностики. Научные и практические характеристики методов сбора информации. Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации.

Организация диагностического исследования в организации. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи. Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации. Выбор адекватного инструментария исследования. Правила организации исследования. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Этические аспекты проведения организационной диагностики.

Индивидуальная диагностика в организации. Социально-психологическая оценка персонала. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование. Методики Центра оценки. Анализ кадрового потенциала управления предприятием.

Групповая диагностика в организации. Выявление групповой структуры. Применение социометрических и коммунометрических методик. Диагностика групповой

сплоченности. Оценка уровня группового развития. Диагностика социально-психологического климата коллектива, конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценка компетентности и личностных качеств сотрудников.

Диагностика организаций. Диагностика эффективности функционирования. Проблемное поле организации. Оценка готовности к развитию. Анализ и оценка системы управления организацией. Выявление преобладающего стиля управления организацией, определение типа управленческой команды, стилей руководства и разрешения конфликтов. Репрезентативность и информативность. Ключевые информанты. Методы сбора информации. Использование метода фокус-группа для диагностики организации.

Представление результатов диагностики организации. Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации. Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования.

Принципы интерпретации результатов диагностики организации. Проблема представления результатов диагностики. Учет «системы соотнесения» заказчика. Роль диагностических моделей. Концепция отчета по оргдиагностике. Структура отчета (А.И. Пригожин).

Коррекционная работа в организации. Коррекционная работа в организации на основе данных социально-психологического исследования. Определение направлений коррекционной работы. Формирование пакета предложений по проведению коррекционных мероприятий. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации. Подготовка персонала к введению инноваций.

Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы. Абонементное обслуживание организации.

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Психологические традиции изучения конфликтов. Психодинамический подход к природе конфликтов. З. Фрейд о неосознаваемых конфликтах, о значении раннего детского опыта. К. Хорни: нормальные и невротические конфликты. «Движение против людей» как основа интерперсональных конфликтов. Э. Эриксон: психосоциальные конфликты в онтогенезе. Ситуационные подходы к исследованию конфликтов. Теория фрустрации-агрессии (Дж. Доллард, Н. Миллер, Л. Берковитц). Изучение кооперативной и конкурентной среды (М. Дойч). Изучение межгрупповых конфликтов М. Шерифом. Конфликт как когнитивный феномен (К. Левин, Ф. Хайдер). Когнитивный диссонанс. Современные тенденции в подходе к конфликтам: междисциплинарность, практическая ориентация, ориентация на позитивные функции конфликта.

Понятие о межгрупповом конфликте организации. Мотивационная интерпретация. Фрустрационная теория агрессии Л. Берковитца, понятие относительной депривации. Когнитивный подход к межгрупповым конфликтам. Понятие социальной категоризации и социального сравнения (Г. Тэджфел). Ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая враждебность. Ситуационный подход М. Шерифа. Роль изоляции, соперничества, общих целей в возникновении и прекращении межгрупповых конфликтов в организации. «Реалистическая теория конфликта» Д. Кэмпбелла. Конфликты целей, интересов, ценностей в организации.

Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте в организации. Процесс и виды психологического воздействия. Кооперация и конкуренция – основные стратегии взаимодействия при конфликте в организации. Деструктивное и конструктивное развитие конфликта. Техники силового воздействия. Манипуляция. Приемы конструктивного взаимодействия. Диалог как условие конструктивного взаимодействия. Условия взаимодействия: групповые, культурные, этические нормы, особенности социального восприятия в процессе взаимодействия. Личностные стратегии взаимодействия в конфликте в организации.

Психологическое посредничество в разрешении конфликта Сущность и принципы психологического посредничества. Отношение посредника к сторонам конфликта. Защита участников конфликта. Управление процессом решения и управление содержанием решения. Управление формой взаимодействия: переход от конфронтации к сотрудничеству. Этическое отношение посредника к проблеме клиента. Условия эффективности посредничества. Проблема доверия к посреднику. Факторы, способствующие и препятствующие доверительным отношениям. Основные этапы посредничества в конфликте.

ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛЯЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Соотношение понятий «мотив» и «мотивация». Основные исторические «вехи» в исследовании мотивации. Мотив в структуре деятельности. Механизм «сдвига мотива на цель деятельности» (по А.Н. Леонтьеву). Иерархия мотивов и полимотивация. Понятие «ведущий мотив деятельности». Основные характеристики мотива. Проблема классификации мотивов. «Мотив» в системе близких психологических понятий: потребности, инстинкты, влечения, установки, социальные стереотипы, уровень притязаний, мотив и успешность деятельности, ценности, аффективная основа мотивации (эмоции, чувства, стрессы и дистрессы, фрустрации, конфликты и кризисы), интересы, склонности, желания, воля (морально-волевая основа деятельности), цель и задачи, смыслы и значения (личностный смысл деятельности), идеалы, убеждения и принципы, образы как мотивирующие факторы, воображение, фантазии и мечты в системе мотивации. Основные проблемы в исследовании мотивации. Систематизация основных подходов в истории исследования мотивации.

Сущность трудовой мотивации. Основные понятия трудовой мотивации: смысл труда, значимость труда, мотивационные факторы труда, удовлетворенность трудом, мотивация трудовой деятельности, стимулирование труда. Особенности трудовой мотивации. Факторы удовлетворенности трудом. Внешние и внутренние мотивационные факторы труда. Основная задача в исследовании удовлетворенности труда. Удовлетворенность работой и производительность труда.

Уровни морально-эмоциональных контекстов в системе трудовой мотивации. Одобрение и самоодобрение профессионального поведения. Варианты планирования профессионального развития (планирования карьеры). Типы мотивации трудовой деятельности.

Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации.

Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Мотивация персонала как главный ресурс повышения эффективности управления. Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования. Сущность процессуальных

теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности. Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. «Теория Х» Мак-Грегора. «Теория У». «Теория Z» В. Оучи. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. Секреты успеха японских систем мотиваций.

Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения. Общие принципы построения системы вознаграждения. Материальное стимулирование – основное направление мотивации трудовой деятельности. Определение рациональных границ материального вознаграждения. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения. Мотивация и стимулирование труда при различных типах стратегии организации.

Система взаимодействия руководителя и подчиненных. Особенности мотивации персонала с различным уровнем квалификации. Влияние на мотивацию индивидуальных особенностей сотрудников. Выявление мотивирующих и демотивирующих персонал факторов. Выявление ведущей мотивации подчиненных. Экспресс-диагностика профессиональных компетенций и психологических качеств сотрудников. Контроль подчиненных с различным типом мотивации

5. Перечень примерных вопросов для подготовки к государственному экзамену

Примерные теоретические вопросы:

1. Специфика научного познания. Наука как вид познавательной деятельности, социальный институт и особая сфера культуры.
2. Структура науки. Классификация наук. Функции науки в современной культуре. Общие закономерности развития науки.
3. Структура научного знания. Особенности эмпирического и теоретического уровней организации научного знания в современной науке.
4. Соотношение эмпирии и теории: эмпиризм и схоластическое теоретизирование. Формы эмпирического научного знания: факт, эмпирическая зависимость.
5. Теоретические формы научного знания: проблема, идея, гипотеза, закон, теория. Основания научного знания: идеалы и нормы научного познания, научная картина мира, философские основания науки.
6. Проблема метода в науке. Основные функции метода. Основное предназначение метода.
7. Классификация методов и ее основные критерии. Основные аспекты метода: объективно-содержательный, операциональный, праксеологический. Основные признаки метода.
8. Понятие методологии в современной науке. Дифференциация понятий «метод» и «методика исследования». Проблема количественных и качественных измерений в психологии.
9. Уровни философской методологии: мировоззренческая интерпретация результатов науки; изучение общенаучных проблем, принципов, подходов, форм исследования; конкретно-научная методология; методология частных научных дисциплин.
10. Характеристика актуальных проблем современной теоретической или практической психологии.
11. Проблема определения предмета психологии в современной психологической науке.
12. Психофизическая и психофизиологическая проблема изучения психического.
13. Этические проблемы в современной практической психологии.

14. Основные проблемы различных областей психологического знания.
15. Объект и предмет психологического исследования, их соотношение.
16. Определения понятия «методология» науки и его содержание.
17. Определение и содержание понятий «наука», «научная теория», «парадигма».
18. Категории психологии. Принципы психологии.
19. Методы психологического исследования. Психологические технологии.
20. Психодиагностическое заключение: основные цели, результаты, составляющие.
21. Особенности профессиональной диагностики.
22. Формирование групповых норм и моделей поведения в группе. Принцип активности участников. Принцип исследовательской позиции.
23. Методологические основы проведения психологического тренинга.
24. Основные методы и методические приемы, условия проведения социально-психологического тренинга. Методы выявления потребности в обучении на тренингах.
25. Бизнес-тренинг – как метод и форма обучения персонала организации. Конкурентные преимущества тренинга в бизнессреде перед другими видами обучения персонала.
26. Взаимодействие человека и организации. Понятие профессионального стресса. Области исследования стресса в организационном контексте: «рабочий стресс», «трудовой стресс», «организационный стресс».
27. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в системе профессиональной мотивации персонала организации. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации. Коррекция системы мотивации труда средствами организационной культуры.
28. «Мотив» в системе близких психологических понятий. Основные подходы в исследовании мотивации. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
29. Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации
30. Психологический анализ профессиональной деятельности. Основные подходы к классификации методов психологического анализа профессиональной деятельности. Система методов психологического анализа деятельности (Б.Г. Ананьев).
31. Программа психологического анализа профессиональной деятельности: требования к форме, структуре, содержанию.
32. Психологические вопросы определения потребностей обучения персонала в системе кадрового менеджмента. Цели обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации.
33. Классификация форм и методов обучения персонала.
34. Оценка эффективности подбора, отбора и расстановки кадров в организации. Частные методики оценки эффективности профессионального психологического отбора по показателям: текучесть кадров, качество набора, трудность профессии, отношение отбора.
35. Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; программы ротации. Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом.
36. Методики изучения социально-психологических характеристик группы. Особенности проведения измерения внутригрупповых отношений в организации методом социометрии.
37. Особенности индивидуальной управленческой деятельности, ее условия и механизмы.
38. Личность как субъект управления Типологии личности руководителя. Структура психологических управленческих способностей и личностные ограничения менеджера.

39. Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования организации.

40. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг, групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция.

41. Особенности конфликтов в организациях. Административные и психологические методы управления конфликтами. Модели посредничества в разрешении конфликтов. Факторы управляемости организационного конфликта.

42. Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. Методы управления персоналом.

43. Деловая оценка персонала: методы и технологии. Интервью как базовый метод деловой оценки: классификация, структура, особенности проведения.

44. Современные представления о карьере персонала. Виды и типы карьеры. Модели и стратегии карьеры.

45. Коммуникации и их роль в управлении. Классификация коммуникаций.

46. Инновационный конфликт и пути его преодоления.

47. Психологические основы обучения персонала организации.

48. Современный профессиональный психологический отбор. Структура мероприятий профессионального психологического отбора. Метод ассессмент-центра в решении задач отбора персонала.

49. Управленческие конфликты в организациях и способы их разрешения. Стратегии поведения в конфликтах. Предотвращение конфликтных ситуаций в организации.

50. Коучинг как инструмент мотивации и развития персонала.

51. Психологические основы группового поведения. Процессы группового принятия решений: групповая нормализация и поляризация, экспериментальные исследования феномена «сдвига к риску». Деиндивидуализация поведения в группе: психологические детерминанты.

52. Управление человеческими ресурсами как отрасль научного знания и повседневная практика. «Жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные функции HR-менеджмента в организации.

53. Психология оценки эффективности персонала организации. Методы оценки эффективности персонала.

54. Организация и проведение эмпирического исследования в психологии с учетом современных критериев научности. Основные этапы планирования психологического исследования.

55. Дизайн эмпирических исследований в психологии.

56. Специфика, возможности и ограничения качественных исследований в психологии. Этические аспекты психологического исследования. Особенности психологических исследований в сфере HR-менеджмента.

57. Применение социально-психологического тренинга в HR-менеджменте: возможности и ограничения.

58. Профессиональная идентичность преподавателя психологии. Требования к психологической подготовке и личности преподавателя психологии.

59. Организационные и правовые основания преподавания психологии. Приемы формирования у аудитории мотивации к изучению психологии. Методика подготовки и проведения лекции, семинарского, практического занятия.

60. Межличностные конфликты в организации. Основные причины возникновения. Методы работы с межличностными конфликтами.

61. Трудовые конфликты. Причины и формы трудовых конфликтов. Специфика протекания трудовых конфликтов. Ключевые подходы к профилактике и разрешению трудовых конфликтов.

62. Методы и технологии анализа конфликтов в организации.

63. Посредничество (медиация) как особая форма переговоров. Проведение переговоров с посредником: достоинства и недостатки. HR-менеджер как переговорщик и медиатор.

64. Психологическое консультирование как форма профессиональной помощи. Цели, задачи, принципы и организационно-правовые аспекты консультативной деятельности психолога.

65. Ключевые подходы к психологическому консультированию в рамках различных психологических направлений и школ. Основные направления психологического консультирования: проблемно-ориентированное, личностно-ориентированное, решение-ориентированное.

66. Специфика психологического консультирования в сфере HR-менеджмента. Модель эффективной деятельности психолога-консультанта в HR-менеджменте. Этические аспекты психологического консультирования в HR-менеджменте.

Примерные практико-ориентированные вопросы/задачи:

1. Определите цели использования психологической диагностики в тренинговой работе.

2. Определите перечень базовых умений и навыков, которыми должен владеть тренер.

3. Перечислите основные документы, составляющие нормативно-правовую базу осуществления психологического вмешательства.

4. Опишите основные причины и факторы возникновения стрессового напряжения в организации (организационные, управленческие, личностные).

5. Охарактеризуйте основные положения теории потребностей А. Маслоу. Какие из них актуальны в управлении современной организацией, а какие, на ваш взгляд, неактуальны? Свое решение обоснуйте.

6. Назовите формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника.

7. Рассмотрите кадровые перестановки и ротацию как организационные формы стимулирующего воздействия на персонал.

8. Ситуация: Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

- Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

- Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

- Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

- Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

9. Сформулируйте цели формирования и развития кадрового резерва. Опишите формы и методы практической подготовки кадрового резерва.

10. Характеристика организации:

Профиль деятельности – производственная машиностроительная корпорация.

Численность персонала – 13 000 человек.

Срок работы на рынке – 10 лет.

Общая ситуация: В крупной прогосударственной корпорации работа с кадровым резервом носит формальный характер. Все сводится к распоряжению руководителя организации, отданного начальникам подразделений, о составлении и передаче в службу персонала списков кадрового резерва. Но такие ходатайства при перестановках и назначениях практически не учитываются. Среди руководителей старшего поколения, более двадцати лет проработавших в компании, идея системной работы по созданию кадрового резерва не находит должной поддержки, а зачастую даже приобретает форму скрытого противодействия. Резервные кадры «дышат в затылок» руководителям, поэтому они стараются выдвигать работников, не представляющих для них угрозы, а именно не обладающих достаточными способностями и потенциалом развития. В своем поведении начальники «старого образца» проявляют выраженную эмоциональную напряженность и неустойчивость к стрессовым ситуациям. Дает знать о себе отсутствие необходимого опыта стратегического и оперативного управления, умения устанавливать приоритетность задач и делегировать полномочия. Сложившаяся ситуация провоцирует текучесть кадров ключевых специалистов, одной из причин которой увольняющиеся сотрудники называют невозможность карьерного роста внутри организации. Новое руководство компании хотело бы изменить сложившуюся ситуацию, так как она становится тормозом на пути достижения новых амбициозных стратегических целей. Службе персонала было поручено провести предварительный анализ работы с кадровым резервом, которая велась за последние годы и результатов оценки лидерского потенциала руководителей высшего и среднего звена.

Задание: Как службе персонала провести разработку программы работы с управленческим резервом для максимального удовлетворения потребности компании в замещении должностных позиций руководителей различного уровня?

11. Региональный директор фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из саратовских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. Он хотел, чтобы по окончании программ руководители должны были получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от двух до шести человек. По словам регионального директора, из тридцати руководителей представительств лишь трое участвовали в программе профессионального обучения в Северной Европе, остальных устраивал «инструктаж на рабочем месте». Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их квалификации весьма разнообразны от инженеров-механиков до хирургов.

- Как оценить эффективность данной программы обучения?

12. В годы перестройки руководство машиностроительного предприятия АО «Невский Машиностроительный Завод» инвестировало значительные валютные средства в переподготовку за рубежом многих своих менеджеров. В настоящее время на предприятии работает менее 3% прошедших обучение. Показательна при этом позиция одного из руководителей предприятия, принимавшего в свое время решение о крупных инвестициях в развитие менеджмента. Он так оценивает эффективность этих вложений: «Те, кто покинул наше предприятие и трудится у наших отечественных конкурентов, – все равно работают на развитие отечественного энергомашиностроения. Создавшие свои фирмы или ушедшие в другие отрасли российской экономики работают на развитие отечественной промышленности. Ну, а те немногие счастливицы, кому повезло работать в западных компаниях, работают, в конце концов, на благо мировой экономики, что тоже не так уж плохо». Наверное, можно заподозрить этого руководителя в некотором лукавстве и желании хоть как-то оправдать результаты принятого решения. Но это, если брать за точку отсчета интересы только одного, конкретного предприятия. А если попытаться применить популярный метод в управленческой среде «helicopter view» и оценить инвестиции с позиций общества? Вероятно, вполне можно говорить о действительно существенной для общества «добавленной стоимости».

- Оцените эффективность обучения работников завода.
- Какие меры можно было бы предложить руководству предприятия для повышения эффективности обучения?

13. Охарактеризуйте влияние самооценки, уровня притязаний и контроля на особенности карьерного пути индивида.

14. Изложите последовательность формирования кадрового резерва организации.

15. Характеристика организации:

Профиль деятельности – производственное предприятие – филиал крупного сырьевого холдинга.

Численность персонала – 2 300 человек.

Срок работы на рынке – 12 лет.

Общая ситуация: Процесс обучения на предприятии строится последовательно, начиная с первого этапа – определения потребности в обучении и выбора обучающей организации. Служба персонала применяет методику оценки поставщиков образовательных услуг, заложив в ее основе такие критерии, как репутация провайдера и стоимость обучения, сроки и место проведения, содержание и форма обучения. Такая методика дает директору предприятия «ясную картину» при принятии окончательного решения о выборе поставщика. Ресертификация предприятия по системе менеджмента качества, которая недавно прошла в компании, требует качественно нового подхода к вопросу оценки результативности обучения. Руководство предприятия понимает, что если оно вкладывает денежные средства в обучение и профессиональную подготовку сотрудников, то результат может и должен быть измерим. Директору предприятия нужна информация, позволяющая определить, является ли обучение эффективным, какую пользу получает от обучения сотрудников предприятие.

Задание: Сотрудникам службы по работе с персоналом было поручено, наряду с базовой моделью оценки результатов обучения по Киркпатрику, разработать и использовать собственную методику оценки результативности процесса обучения, которая реально бы работала в сложившейся ситуации, была совместима с подходом компании к измерению и обработке информации. Что Вы можете предложить?

16. Вы работаете психологом, один из сотрудников решает поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт и не принимает активного участия в решении задач отдела. Вы считаете, что предпосылок к высокому карьерному развитию у сотрудника нет. Считаете ли Вы решение психолога верным? Обоснуйте свой ответ.

17. Сотрудник отработал в компании испытательный срок (6 месяцев), он полностью устраивает свое руководство, но при этом подает заявление об уходе. С чем это может быть связано? Можно ли удержать его в организации? Предложите возможные пути решения в данной ситуации.

18. Определите основные принципы выбора методик для проведения мероприятий профессионального психологического отбора.

19. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Выберете и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

а) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;

б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;

в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;

г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

20. Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем:

а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания;

б) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;

в) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;

г) попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

21. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе:

а) установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Обоснуйте свой выбор.

22. Одна из работниц очень качественно и в срок выполняет обязанности, однако постоянно опаздывает. Первое время она была увлечена работой и часто приходила даже раньше времени. Вероятно, на опоздания можно было бы иногда закрыть глаза, однако корпоративные правила обязательны для всех. Несколько раз ей было сделано устное замечание, позже составлена служебная записка о нарушениях дисциплины. Но ситуация не изменилась.

Какие рекомендации вы могли бы дать руководителю в качестве HR-менеджера в данной ситуации? Обоснуйте целесообразность предлагаемых вами решений.

23. В лаборатории работало 10 женщин, располагавшихся в одном помещении. Коллектив отличался сплоченностью и доброжелательностью на работе и вне ее. Однажды работницы решили, что общаются недостаточно интенсивно и переставили рабочие столы так, чтобы расположиться лицом друг к другу. Через три месяца лаборатория раскололась на враждующие группировки. Всеобщее дружелюбие исчезло. Возникающие конфликты негативно сказались на производительности труда.

Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

24. В салоне по реализации мебели, произведенной филиалом корпорации, работает продавец-консультант, который в последнее время отличается неуважительным отношением к окружающим, как клиентам, так и коллегам по работе. Одним из последствий этого стало снижение объемов продаж и заказов на производство в данном салоне предприятия. Перед

руководством встал вопрос: что делать с таким сотрудником, как можно изменить его установки, отношение к клиентам?

Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

25. На парковочной площадке, принадлежащей торговой организации, фактически не хватает мест для личных автомобилей всех сотрудников (продавцов). Каждое утро возникают споры из-за того, кто будет ставить автомобиль, что приводит к разрастанию конфликтов и падению объемов продаж.

Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить улучшение социально-психологического климата в коллективе при уменьшении количества опозданий на работу и повышении эффективности трудовой деятельности.

26. По мнению коллег, один из сотрудников торговой фирмы «отравлял» жизнь коллектива, срывал сроки выполнения задач, распускал сплетни. Тогда они объявили ему бойкот. Конфликт стал сказываться на эффективности рабочих процессов, негативно повлиял на работоспособность и мотивированность персонала. Руководитель не стал выяснять, кто прав, а кто виноват, и дал понять, что они обязаны работать, а не выяснять отношения. Проблемного сотрудника он предупредил о возможных последствиях, намекнув на увольнение.

Оцените целесообразность действий руководителя в данной ситуации. Какие рекомендации вы могли бы дать в качестве HR-менеджера? Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

27. Начинаящий руководитель, назначенный в сложившийся коллектив опытных работников, пришел к выводу, что одной из причин падения продуктивности труда проектно-конструкторского бюро является тенденция подчиненных прилагать меньше усилий в совместной деятельности, чем при работе в одиночку.

Опишите совокупность управленческих приемов, с помощью которых руководитель может свести к минимуму проявления социальной лености (эффекта Рингельмана) в структурном подразделении производственного предприятия. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

28. Анализируя серию обсуждений экономических перспектив советом директоров крупного производственного предприятия, HR-менеджер выявил следующие особенности принятия решений: избыточный оптимизм в оценке трудностей; стереотипное восприятие конкурентов; видимость общего согласия при самооценке индивидуальных мнений; наличие в группе добровольных «умохранителей», защищающих ее и лидера от неприятных фактов; коллективное оправдание собственных действий вместо их анализа и т.п.

Опишите совокупность приемов, с помощью которых группа управленцев, принимающих стратегические решения, может избежать проявлений огруппления мышления (группомыслия). Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

29. Новый руководитель не нашел взаимопонимания с трудовым коллективом библиотечной сети, жалующимся на его грубость в общении, непрофессионализм, непоследовательность требований, чрезмерное увлечение санкциями.

Каким образом можно свести к минимуму негативные последствия реализации руководителем «жесткого» варианта авторитарного стиля управления коллективом? Какие стратегические и тактические действия HR-менеджера представляются вам необходимыми? Какие приемы нецелесообразно применять? Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

30. Крупный производитель аккумуляторов и батареек к бытовой технике ввел запрет на использование труда женщин детородного возраста (до 50 лет) в условиях, где они могут подвергнуться вредному воздействию свинца. Это означает, что большей части женщин придется перейти на должности с меньшим окладом. В ответ сотрудницы обвинили компанию в том, что та вмешивается в их личную жизнь, так как только им решать – иметь

детей или нет, и если они хотят работать до рождения детей или после этого на производстве батареек, то это их право.

Охарактеризуйте конфликт. Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

31. На конкурсной основе в организацию был принят высококвалифицированный специалист. Оклад удовлетворял сотрудника, однако в контракте не был оговорен принцип дальнейшего повышения оплаты труда. С течением времени его нагрузка существенно возросла, а ожидаемого изменения не последовало. У сотрудника возникло недовольство, которое вызвало у администрации недоумение, а затем – раздражение. Дело кончилось увольнением. В результате налицо потери для обеих сторон: для организации – затраты на поиск работника на рынке труда, потеря времени, угроза потери конфиденциальной 40 информации об организации; для сотрудника – очевидные эмоциональные и материальные издержки.

Охарактеризуйте конфликт. Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

32. В организацию после окончания вуза с отличием пришел специалист-бухгалтер. Ему был назначен оклад, равный окладу бухгалтеров без высшего образования, однако имеющих большой практический опыт. При возникновении вопросов, связанных с производственной необходимостью, молодой специалист всякий раз встречал нежелание отвечать и ощущал напряжение в отношениях с опытными коллегами. Старожилы чувствовали себя уязвленными, а также, возможно, переживали угрозу в связи с возможным сокращением. По словам нового работника, у него возникала неприязнь и ответное желание дать отпор по любому поводу.

Охарактеризуйте конфликт. Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

33. Владелец художественной мастерской принял на работу выпускницу академии искусств для выполнения заказов – изготовления картин, открыток и видео-поздравлений. Для девушки работа художником заключается в том, чтобы реализовать свои способности и идеи. Большинство заказов показались скучными, и часть из них она делала на свой лад, что вызывало нарекания заказчиков. Непосредственный начальник неоднократно делал ей замечания и угрожал штрафами. Однако девушка увидела в этом унижение ее достоинства как художника, вступила в конфронтацию, попыталась создать коалицию с коллегами.

Охарактеризуйте конфликт. Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

34. Офисный служащий постоянно опаздывает. В конце концов, вы вызываете его к себе утром «на ковёр». И надо же такому случиться: именно в этот день вы сами опаздываете (редкий случай). Реальная причина – хронический недосып. Провинившийся подчиненный уже ждёт вас в приёмной.

Опишите совокупность действий HR-менеджера, способных обеспечить конструктивное решение проблемы. Обоснуйте эффективность предлагаемых вами решений.

35. Участница социально-психологического тренинга в течение двух дней сидит в закрытой позе, избегая групповой работы. При обсуждении в конце первого и второго дня говорит примерно так: «Было очень интересно и полезно. Рада за других, что они решают свои проблемы. Жаль, что у меня их нет».

Каким образом следует отреагировать на ситуацию ведущему тренинговой группы? Обоснуйте свою позицию. Какой вспомогательный методический прием уместен для решения проблемы? Какие вопросы следует задать, чтобы разобраться в существующей проблеме?

36. Один из участников социально-психологического тренинга в самом начале заявляет о своей проблеме так: ему мешают эффективно жить и работать стеснительность, «зажатость», нерешительность. В течение тренинга он отказывается участвовать в играх и дискуссиях, а когда на нем концентрируется внимание тренера или группы, реагирует раздражением: «Займитесь еще кем-нибудь, мне и так хорошо».

Продумайте составляющие метафорического подхода, необходимого для оказания помощи участнику тренинговой группы в понимании того, что работа будет эффективной, если он проявит активность.

37. На прием пришел менеджер с жалобой на постоянное переживание сильного напряжения в рабочие часы

Подберите для клиента наиболее подходящие методы снятия нервного напряжения, связанного с выполнением профессиональных обязанностей. Обоснуйте свою позицию.

38. Молодой специалист не удовлетворен отношениями с начальством и в коллективе, но боится поменять работу, поскольку не уверен, что найдет другую. Переживает сильное эмоциональное напряжение, которое стало проявляться в частых простудах

Выполните психологический анализ проблемной ситуации. Предложите и обоснуйте теоретический подход в оказании психологической помощи (психодинамический, экзистенциальный, когнитивно-поведенческий и пр.). Разработайте алгоритм консультации клиента. Приведите примеры необходимых коррекционных техник и приемов консультирования.

39. Женщина средних лет, специалист социальной сферы, переживает эмоциональное выгорание с соматическими проявлениями в условиях смены руководства организации

Выполните психологический анализ проблемной ситуации. Предложите и обоснуйте теоретический подход в оказании психологической помощи (психодинамический, экзистенциальный, когнитивно-поведенческий и пр.). Разработайте алгоритм консультации клиента. Приведите примеры необходимых коррекционных техник и приемов консультирования.

40. Мужчина 63 лет, управленец среднего звена, в разводе, испытывает ощущение бессмысленности существования ввиду скорого завершения профессиональной карьеры. Обратился с жалобами на чувство одиночества, пустоты жизни, подавленное настроение.

Выполните психологический анализ проблемной ситуации. Предложите и обоснуйте теоретический подход в оказании психологической помощи (психодинамический, экзистенциальный, когнитивно-поведенческий и пр.). Разработайте алгоритм консультации клиента. Приведите примеры необходимых коррекционных техник и приемов консультирования.

41. Женщина 40 лет: «Я работаю в детском саду уже 19 лет. В последнее время иду на работу как на каторгу. Хотя знаю точно, что я на своем месте, работа с детьми – мое призвание».

Составьте оптимальную психодиагностическую программу. Обоснуйте свое мнение.

42. Руководитель отдела компании: «У нас есть один юноша, который вызывает чувство, что с ним что-то не так, то его то не слышно и не видно, будто уходит в себя, а в другие дни чуть ли не каждый коллега на него жалуется, на его поведение, что он привлекает к себе внимание, отвлекает других от работы».

Составьте оптимальную психодиагностическую программу. Обоснуйте свое мнение.

43. Женщина 27-ти лет: «Мне давно предлагают занять новую должность в компании, где я работаю, стать руководителем. Я очень нервничаю, сомневаюсь, стоит ли мне согласиться?».

Составьте оптимальную психодиагностическую программу. Обоснуйте свое мнение.

44. Имеются четыре подходящие кандидатуры:

- первый кандидат стремится наладить доброжелательные, товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия, предпочитает избегать конфликтов, что рассматривается некоторыми как проявление слабости характера;

- второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, невзирая на лица, отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело, но его излишняя жесткость чревата опасностью частого возникновения конфликтов;

- третий кандидат предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении должностных обязанностей, требователен к подчиненным, однако редко проявляет инициативу, настороженно относится к новым идеям;

- четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести свое дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

В качестве HR-менеджера проконсультируйте руководителя транспортно-логистической компании, какого заместителя ему целесообразно выбрать. Обоснуйте свою позицию.

45. На совещании руководитель муниципальной организации публично раскритиковал работу одного из подчиненных. Вспыльчивый сотрудник резко ответил своему начальнику, сказав, что считает критику несправедливой, и покинул присутствующих, хлопнув дверью. После этого случая отношения между руководителем и подчиненным долгое время оставались натянутыми.

Дайте характеристику конфликта. Составьте программу его урегулирования. Обоснуйте целесообразность предлагаемых вами действий.

46. В учреждении готовилось сокращение штата. Начались переживания и интриги, пошли слухи и сплетни. И вот, наконец, до каждого подразделения были доведены списки увольняемых. У нас сокращению подлежала одна из сотрудниц. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения, и выразила несогласие, заявив, что работает в этой должности более 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у нее на иждивении больной сын. Руководитель сократил одну из молодых женщин. Он действовал юридически грамотно. Однако было известно, что у этой женщины малолетний сын и муж, потерявший работу. Оставшиеся, конечно, вздохнули с облегчением, но прошло много времени, а о восстановлении прежней доброжелательной атмосферы не приходится и мечтать. Многие ругают руководство за необъективность и непоследовательность в кадровых решениях.

Дайте характеристику конфликтной ситуации. Составьте программу ее урегулирования. Обоснуйте целесообразность предлагаемых вами действий.

47. «На любом предприятии есть участки, на которые работники идут без особого желания. И вот однажды начальница отдела, в котором я работала, вернувшись с планерки, сообщила тоном, не терпящим возражений, что я должна замещать заболевшую работницу в соседнем подразделении. Я в той же манере отказалась, мотивируя тем, что режим работы на этой должности с 10 до 19 часов, а мне нужно до 18 часов забирать ребенка из детского сада. Она настаивала, я отказывалась, и тогда она доложила о моем отказе руководству».

Дайте характеристику конфликта. Какие рекомендации в качестве HR-менеджера вы можете дать вышестоящему руководителю организации? Обоснуйте целесообразность предлагаемых вами действий.

48. Владелец небольшой компании, связанной с логистикой и интернет-услугами, три месяца назад нанял программиста на условиях фиксированной зарплаты. Через месяц новый сотрудник стал выражать недовольство («семью нечем кормить», «ни на что не хватает грошей, что тут платят»). Самое неприятное в этой истории, по словам владельца компании, что об этом работник не сообщил ему лично, а делился этим с коллегами, провоцируя их на подобные претензии.

Дайте характеристику конфликта. Какие рекомендации в качестве HR-менеджера вы можете дать вышестоящему руководителю организации? Обоснуйте целесообразность предлагаемых вами действий.

49. Заместитель директора крупной IT компании рассказал о жалобах на нового специалиста со стороны коллег. Тот делает колкие замечания и отпускает уничижительные комментарии по поводу их работы. Коллеги признают, что обычно он оказывается прав, но считают оскорбительную манеру неприемлемой. Они попросили заместителя директора поговорить с «критиком» и побудить его к большей тактичности. Однако тот своей вины не признал. Он «работает всегда согласно правилам», «не унижает, а четко информирует», «ведь такие ошибки вредят общему делу».

Дайте характеристику конфликта. Какие рекомендации в качестве HR-менеджера вы можете дать вышестоящему руководителю организации? Обоснуйте целесообразность предлагаемых вами действий.

6. Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>.
2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>.
3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. ISBN 978-5-16-003671-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145>
5. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва : Юрайт, 2018. – 288 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437296>
6. Коргова, М. А. Менеджмент организации [Электронный ресурс] / М. А. Коргова. – 2 -е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2018. – 197 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/444702>
7. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 87 с.
8. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. — 5-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 251 с. — ISBN 5-89353-042-X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88390.html>
9. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5.
10. Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978- 5-16-015986-7. - URL: <https://znanium.com/>
11. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология : учебное пособие / В. Э. Пахальян. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 206 с. — ISBN 978-5-4486-0379- 2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76798.html>

12. Чернопьятов, А.М. Маркетинг персонала : учебник / А.М. Чернопьятов. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>.

13. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. ISBN 978-5-16- 014054-4.. - URL: <https://znanium.com/>

Дополнительная литература:

1. Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2014. – 236 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439109> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1372-4.

2. Алмазова С.Л. Методы психологической диагностики: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2010. 116 с.

3. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 288 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>. 2.

4. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити - Дана, 2015. – 591 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11812>

5. Бакулев, В.А. Основы научного исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Бакулев, Н.П. Бельская, В.С. Берсенева. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. - 63 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн.- ISBN 978-5-7996-1118-7. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275723> .

6. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=22727>

7. Бусыгина, Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. П. Бусыгина. — М. :Юрайт, 2017. — 423 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03063-1. — Режим доступа :www.biblio-online.ru/book/05701D09-61EE-4C70-A866-4BEF335CA99A.

8. Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С.Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.- ISBN 978-5- 9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>

9. Зернов Д.В., Иудин А.А. Применение новых информационных технологий при анализе документов в социальной и гуманитарной сфере: учеб.-метод. пособие. Н. Новгород: Изд-во НГУ, 2012. 60 с.

10. Ключева Н.В. Качественные методы исследования: учеб.-метод. пособие для магистров. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2016. 116 с.

11. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2011. – 124 с. : ил. – (Образовательные инновации). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274>.

12. Майборода, Т.А. Качественные и количественные методы исследований в психологии Электронный ресурс: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2016. – 102 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks

13. Методология и методы социально-психологического исследования [Электронный ресурс]: учеб. пособие / сост. М.В. Лукьянова, А.С. Лукьянов. Ставрополь: Изд-во Сев.-Кавказ. федер. ун-т, 2017. 152 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/75584.html>.

14. Сафронова, Т.Н. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Н. Сафронова, А.М. Тимофеева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2015. - 131 с. : табл., ил. - ISBN 978-5-7638-3170- 2. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435828>

15. Современная практическая психология в обеспечении ресурсов самореализации личности [Электронный ресурс] : монография / Ю. В. Обухова [и др.]. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. – 305 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=49331>

16. Современная экспериментальная психология. Том 2. Электронный ресурс / А.Ю. Агафонов [и др.]; ред. В. А. Барабанщиков. – Современная экспериментальная психология. Том 2, 2022-09-03. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 493 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-5-9270-0227-6.

17. Столяренко, А. М.; Психология менеджмента : учебное пособие.; Юнити, Москва; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133> (Электронное издание) 2.

18. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>.

19. Шкляр, М.Ф. Основы научных исследований : учебное пособие / М.Ф. Шкляр. - 6-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 208 с. Библиогр.: с. 195-196. - ISBN 978-5-394-02518-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450782> .

20. Экспериментальная психология: учебное пособие / сост. А. С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 310 с.

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

www URL: <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

7. Организация и проведение государственного экзамена

Целью государственного экзамена является оценка степени профессиональной подготовки выпускника по использованию теоретических знаний, практических навыков и умений, уровня сформированности компетенций для решения профессиональных задач на уровне, требуемом стандартом.

Для работы экзаменационной комиссии секретарь государственной экзаменационной комиссии представляет следующие документы: копию приказа ректора СКФУ о допуске студентов к ГИА, справки о выполнении учебного плана по каждому студенту, допущенному к ГИА в соответствии с приказом о допуске, экзаменационные ведомости о сдаче государственного экзамена, форму оценки членами ГЭК уровня сформированности компетенций в ходе государственного экзамена.

Перед началом государственного экзамена председателем государственной экзаменационной комиссии или по его распоряжению членом государственной экзаменационной комиссии раскладываются экзаменационные билеты.

Государственный экзамен проводится в устной форме. При сдаче государственного экзамена допускается присутствие в аудитории не более 7 студентов. Каждый студент самостоятельно выбирает экзаменационный билет один раз посредством произвольного извлечения. Номер билета фиксируется секретарем ГЭК в соответствующем протоколе. На подготовку к ответу на экзаменационный билет студенту отводится 30 минут. При подготовке студент имеет право пользоваться программой государственного экзамена, а также с разрешения ГЭК – справочной литературой. Студенты, использующие при

подготовке к ответу другую учебную литературу, средства связи и электронно-вычислительную технику, с государственного экзамена удаляются. В протоколе после слов «Признать, что студент сдал государственный экзамен с оценкой» заносится запись «неудовлетворительно. Студент удален с государственного экзамена за нарушение порядка проведения государственного экзамена». В экзаменационной ведомости студенту также проставляется оценка «неудовлетворительно».

При оценке ответа студента на государственном экзамене учитывается уровень сформированности компетенций, другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации, разработанным выпускающей кафедрой по каждой образовательной программе: полнота раскрытия вопросов экзаменационного билета, логичность и последовательность изложения материала, аргументированность ответа студента, способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы, готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета.

По окончании ответа студента председатель и члены комиссии могут задавать дополнительные вопросы (как правило, не более трех). Секретарь комиссии вносит в протокол задания билета, дополнительные вопросы членов комиссии, а также общую характеристику ответа студента на все вопросы.

В целом ответ студента на экзаменационный билет и дополнительные вопросы занимает, как правило, 30 минут. В случае если студент по состоянию здоровья не смог ответить на задания экзаменационного билета, в протокол после слов «Общая характеристика ответа...» вносится запись «Студент по состоянию здоровья не смог ответить на задания экзаменационного билета». Факт болезни должен быть подтвержден заключением медицинских работников. Срок повторной сдачи государственного экзамена назначается в порядке, установленном в пп. 4.14.21 - 4.14.23 Положения ГИА в СКФУ.

По окончании ответов студентов академической группы объявляется совещание экзаменационной комиссии, на котором присутствуют только члены комиссии. На совещании обсуждаются ответы каждого студента на задания билета и дополнительные вопросы. По итогам обсуждения каждому студенту в протокол проставляется соответствующая оценка. Секретарь комиссии заполняет экзаменационную ведомость по итогам проведения государственного экзамена. После совещания комиссии в аудиторию приглашаются студенты академической группы. Председатель комиссии информирует студентов о результатах государственного экзамена.

8. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

8.1 Описание показателей

Уровни сформированности компетенции(й), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-1 Осуществляет системный	Не может осуществлять системный подход к анализу проблемных ситуаций	Не совсем корректно осуществляет системный подход к анализу проблемных	В целом правильно осуществляет системный подход к анализу	Грамотно осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций

подход к анализу проблемных ситуаций		ситуаций	проблемных ситуаций	
ИД-2 УК-1 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	Не может находить, критически анализировать и выбирать информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	Не совсем корректно находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	В целом правильно находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	Правильно находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению
ИД-3 УК-1 Анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Не может проанализировать и интерпретировать информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, не может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Испытывает затруднения при анализе и интерпретации информации, требуемой для решения проблемной ситуации, затрудняется определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	В целом верно анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Логически верно анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
<i>Компетенция: УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</i>				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 УК-2 Реализовывает последовательные этапы работы над проектом	Не может реализовывать последовательно этапы работы над проектом	Не совсем корректно реализовывает этапы работы над проектом	В целом правильно реализовывает последовательные этапы работы над проектом	Грамотно реализовывает последовательно этапы работы над проектом
ИД-2 УК-2 Определяет проблему, на решение которой направлен	Не может определить проблему, на решение которой направлен проект, не грамотно	Не совсем корректно определяет проблему, на решение которой направлен	В целом правильно определяет проблему, на решение которой	Грамотно определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно

проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	проект, не грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.
ИД-3УК-2 Способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Не способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Не совсем корректно способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	В целом способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Способен грамотно поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
<i>Компетенция: УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-3 Способен применять методы эффективного руководства коллективами	Не способен применять методы эффективного руководства коллективами	Не совсем правильно способен применять методы эффективного руководства коллективами	В целом правильно способен применять методы эффективного руководства коллективами	Грамотно способен применять методы эффективного руководства коллективами
ИД-2УК-3 Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	Не может применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	Не совсем корректно применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	В целом правильно применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	Правильно применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
<i>Компетенция: УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</i>				
Результаты обучения:	С трудом выступает и	Не совсем корректно	В целом правильно	Грамотно выступает и

Индикаторы: ИД-1УК-4 Выступает и поддерживает разговор на русском и иностранном языках в процессе представления результатов своей деятельности	поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности.	выступает и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности	выступает и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности	поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности
ИД-2УК-4 Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия	С трудом применяет на практике коммуникативные технологии, не владеет методами и способами делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	Не совсем корректно применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	В целом правильно применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	Грамотно применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.
ИД-3УК-4 Ведет общение с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий	Не использует профессиональные языковые формы, средства и современные коммуникативные технологии	Не совсем корректно использует профессиональные языковые формы, средства и современные коммуникативные технологии	В целом правильно использует профессиональные языковые формы, средства и современные коммуникативные технологии	Грамотно использует профессиональные языковые формы, средства и современные коммуникативные технологии
Компетенция: УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
Результаты обучения: Индикаторы: ИД-1УК-5 Выявляет культурные и социально-психологические особенности	Не ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий,	Слабо ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и	Хорошо ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей	Ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий,

представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения. Точно их определяет и адекватно представляет
ИД-2УК-5 Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не может правильно проанализировать и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не совсем корректно анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	В целом правильно анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Правильно анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
ИД-3УК-5 Применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Не может применять методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Испытывает затруднения при применении методов и навыков эффективного межкультурного взаимодействия	В целом верно применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Логически грамотно применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия
<i>Компетенция:</i> УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-6 Демонстрирует адекватную самооценку в процессе реализации профессиональной деятельности	Не способен проявить адекватную самооценку в процессе реализации профессиональной деятельности	Не совсем корректно оценивает процесс реализации своей профессиональной деятельности	В целом правильно оценивает процесс реализации своей профессиональной деятельности	Правильно оценивает процесс реализации своей профессиональной деятельности
ИД-2УК-6 Определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора	Не может определять уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной	Не совсем корректно определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для	В целом правильно определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для	Грамотно определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора

приоритетов собственной деятельности	деятельности	выбора приоритетов собственной деятельности	выбора приоритетов собственной деятельности	приоритетов собственной деятельности
ИД-ЗУК-6 Осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	Не может осознать важность познания себя, не определяет и не реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	Не совсем корректно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	В целом правильно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	Грамотно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач
<i>Компетенция:</i> ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-1 Анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа	Не может проанализировать состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа	Не совсем корректно анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа	В целом правильно анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа	Грамотно анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа
ИД-2ОПК-1 Организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	Не может организовывать научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	Не совсем корректно организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	В целом правильно организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	Правильно организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования
ИД-3ОПК-1	Не может	Не совсем	В целом	Правильно

Формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	сформулировать задачи своей деятельности, устанавливать их взаимосвязи, строить модели систем задач (проблем), анализировать, диагностировать причины появления проблем	корректно формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	правильно формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем
<i>Компетенция:</i> ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-2 Находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях	Не может находить, анализировать и представлять фактические данные, готовить аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях	Не совсем корректно находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях	В целом правильно находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях	Грамотно находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях
ИД-2ОПК-2 Планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности	Не может спланировать, разрабатывать и реализовывать программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности	Не совсем корректно планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности	В целом правильно планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности	Грамотно планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности

			деятельности	
ИД-3ОПК-2 Оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	Не может оценивать результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	Не совсем корректно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	В целом правильно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	Грамотно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества
<i>Компетенция:</i> ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-3 Применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области современной психологии	Не может применять обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области современной психологии	Не совсем корректно применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области современной психологии	В целом правильно применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области современной психологии	Грамотно применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области современной психологии
ИД-2ОПК-3 Проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональ	Не может проводить диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной	Не совсем корректно проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста	В целом правильно проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста	Правильно проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональн

ной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	деятельности с учетом результатов современных научных исследований	профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	ой деятельности с учетом результатов современных научных исследований
ИД-3ОПК-3 Решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	Не может решать научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	Испытывает затруднения при решении научных, прикладных и экспертных задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	В целом верно решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	Логически решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений
<i>Компетенция:</i> ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-4 Формирует батарею тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования	Не способен определить набор тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования	С трудом определяет набор тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования	Может правильно определить набор тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования, но допускает некоторые несущественные ошибки	Точно определяет набор тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования. Аргументирует ответ
ИД-2 ОПК-4 Проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических	Не в состоянии провести психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом	С трудом проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов, используемых в социально-	Правильно проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов,	Правильно проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов,

инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании	исследовании	психологическом исследовании. Допускает существенные ошибки в ответе	используемых в социально-психологическом исследовании, но в ответе есть несущественные ошибки	социально-психологическом исследовании. Ответ аргументирует
ИД-3 ОПК-4 Составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	Не может составлять протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	С трудом и ошибками составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	Может составлять протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности, но в ответе есть несущественные ошибки	Грамотно составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности. Ответ логически выстроен, аргументирован
<i>Компетенция:</i> ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 ОПК-5 Научно обосновывает методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций	Не может научно обосновать методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций	Может обосновать методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций, но не использует научные подходы. В ответе допускает существенные ошибки	Может научно обосновать методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций, но есть некоторые неточности в ответе	Научно обосновывает методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций. Ответ логически выстроен, аргументирован
ИД-2 ОПК-5 Выявляет	Не в состоянии определить	С трудом выявляет	Правильно выявляет	Правильно выявляет

социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций и на этой основе разрабатывает и реализовывает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций	социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, не может предложить программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, предлагает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера, но в ответе допускает несущественные ошибки	социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, предлагает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. Ответ аргументирует
ИД-3 ОПК-5 Применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения	Не владеет методами профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	С трудом применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	Правильно применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	Правильно и обоснованно применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья
<i>Компетенция:</i> ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 ОПК-6 Применяет теоретические основы, знание современных школ и методов психологического консультирования принципы и	Не знает теоретические основы, современные школы и методы психологического консультирования	С трудом определяет современные школы и методы психологического консультирования, слабо ориентируется в принципах и прототипах комплексных программ	Применяет теоретические основы, знает современные школы и методы психологического консультирования, принципы и прототипы комплексных программ	Правильно применяет теоретические основы, знает современные школы и методы психологического консультирования, принципы и прототипы комплексных программ

прототипы комплексных программ психологического консультирования		психологического консультирования	психологического консультирования, но в ответе допускаются несущественные ошибки	психологического консультирования. Ответ аргументирован
ИД-2ОПК-6 Разрабатывает программы и проводит групповое и индивидуальное психологическое консультирование в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента	Не знает, как составлять программы и проводить групповое и индивидуальное психологическое консультирование в соответствии с личными и профессиональным и потребностями и целями клиента	Слабо ориентируется в вопросе разработки программ и способах, технологиях проведения группового и индивидуального психологического консультирования в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента	Разрабатывает программы и проводит групповое и индивидуальное психологическое консультирование в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента. В ответе есть неточности	Грамотно подходит к разработке программ и проведению группового и индивидуального психологического консультирования в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента. Ответ аргументирован
ИД-3ОПК-6 Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента	Не может применить современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента	С трудом применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента	Правильно применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента. В ответе есть несущественные ошибки	Правильно применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента. Ответ логически выстроен и аргументирован
<i>Компетенция:</i> ОПК-7. Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую				

деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-7 Определяет источники необходимой информации, осуществляет ее поиск и применяет для совершенствования деятельности в области реализации просветительской и профилактической работы с населением	Не может точно определить источники необходимой информации, с трудом осуществляет ее поиск	С трудом определяет источники необходимой информации, осуществляет ее поиск, не может применить найденную информацию для совершенствования деятельности в области реализации просветительской и профилактической работы с населением	Определяет источники необходимой информации, правильно осуществляет ее поиск и применяет для совершенствования деятельности в области реализации просветительской и профилактической работы с населением	Точно определяет источники необходимой информации, осуществляет ее поиск адекватно поставленным задачам, точно знает, как применить полученную информацию в просветительской и профилактической работе с населением
ИД-2ОПК-7 Проектирует и осуществляет программы и отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья, семьи и развития индивидуальных и групповых психологических ресурсов	Не в состоянии спроектировать и осуществить программы и/или отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества	С трудом и серьезными ошибками проектирует и осуществляет программы и отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья, семьи и развития индивидуальных и групповых психологических ресурсов	Проектирует и осуществляет программы и отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья, семьи и развития индивидуальных и групповых психологических ресурсов, но есть некоторые	Грамотно проектирует и осуществляет программы и отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья, семьи и развития индивидуальных и групповых психологических ресурсов

			несущественны е ошибки	
ИД-3ОПК-7 Применять современные методы и формы, навыки планирования в просветительской и психолого-профилактической деятельности	Не владеет современными методами и формами планирования просветительской и психолого-профилактической деятельности	С трудом может применять современные методы и формы психолого-профилактической деятельности, слабо владеет навыками планирования в просветительской и психолого-профилактической деятельности	Применяет современные методы и формы, навыки планирования в просветительской и психолого-профилактической деятельности	Правильно, адекватно задачам и целям применяет современные методы и формы, навыки планирования в просветительской и психолого-профилактической деятельности
<i>Компетенция:</i> ОПК-8. Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-8 Использует супервизию для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, исходя из понимания ее основных форм и методов	Не в состоянии использовать супервизию для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, исходя из понимания ее основных форм и методов	С трудом использует супервизию для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, исходя из понимания ее основных форм и методов	Использует супервизию для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, исходя из понимания ее основных форм и методов	Использует супервизию для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, исходя из понимания ее основных форм и методов. Аргументирует свои решения
ИД-2ОПК-8 Ставит задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, формулирует запрос супервизору, продуктивно использует процесс и результаты супервизии	Не в состоянии определить задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, не может точно сформулировать запрос супервизору	С трудом и серьезными ошибками определяет задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, не может правильно сформулировать запрос супервизору	Ставит задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, правильно формулирует запрос супервизору, использует процесс и результаты супервизии, но в ответе	Правильно и грамотно ставит задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, точно и четко формулирует запрос супервизору, продуктивно использует процесс и

			допускаются несущественны е ошибки	результаты супервизии
ИД-3ОПК-8 Применяет навыки постановки задачи, формулировани я запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии	Не может точно сформулировать запрос супервизору	С трудом применяет навыки постановки задачи, формулирования запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии. В ответе допускается серьезные ошибки	Применяет навыки постановки задачи, формулирован ия запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии. В ответе есть несущественны е ошибки	Применяет навыки постановки задачи, формулирования запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии. Ответ логически выстроен
<i>Компетенция:</i> ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-9 Применяет знание типичных управленческих проблем и задач психологическо й практики для организации комплексной психологическо й помощи клиентам	Не знает типичные управленческие проблемы и задачи психологической практики для организации комплексной психологической помощи клиентам	С трудом применяет знание типичных управленческих проблем и задач психологической практики для организации комплексной психологической помощи клиентам	Применяет знание типичных управленчески х проблем и задач психологическ ой практики для организации комплексной психологическ ой помощи клиентам, но допускает некоторые ошибки	Правильно и точно применяет знание типичных управленческих проблем и задач психологической практики для организации комплексной психологической помощи клиентам. Аргументирует решение
ИД-2ОПК-9 Отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологическо й помощи клиентам в условиях конкретных	Не в состоянии правильно выбрать методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях конкретных организаций	С трудом и большими ошибками отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях	Правильно отбирает методы решения управленчески х задач для оказания комплексной психологическ ой помощи клиентам в условиях конкретных	Правильно отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях конкретных организаций.

организаций		конкретных организаций	организаций	Аргументирует свое решение
ИД-3ОПК-9 Анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации	Не в состоянии правильно проанализировать текущую ситуацию, осуществить постановку задач управления, применить методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации	С трудом и ошибками анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации	Правильно анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации, но в ответе есть несущественные ошибки	Правильно анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации. Ответ логически выстроен, аргументирован
<i>Компетенция:</i> ОПК-10. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-10 Применяет современные специальные научные знания и результаты исследований в области образования и психологической науки и практики для выбора методов в педагогической	Не может применить современные специальные научные знания и результаты исследований в области образования и психологической науки и практики для выбора методов в педагогической деятельности	С трудом применяет современные специальные научные знания и результаты исследований в области образования и психологической науки и практики для выбора методов в педагогической деятельности	Правильно применяет современные специальные научные знания и результаты исследований в области образования и психологической науки и практики для выбора методов в педагогической деятельности, но в ответе	Правильно применяет современные специальные научные знания и результаты исследований в области образования и психологической науки и практики для выбора методов в педагогической деятельности. Ответ логически выстроен, аргументирован

деятельности			есть несущественны е ошибки	
ИД-2ОПК-10 Ставит задачи применения педагогических средств для решения задач в области психологической практики и решать их с учетом специфики адресной группы населения	Не в состоянии определить задачи применения педагогических средств для решения задач в области психологической практики и решать их с учетом специфики адресной группы населения	С трудом ставит задачи применения педагогических средств для решения задач в области психологической практики и решать их с учетом специфики адресной группы населения	Ставит задачи применения педагогических средств для решения задач в области психологической практики и решать их с учетом специфики адресной группы населения, в ответе есть несущественные ошибки	Грамотно ставит задачи применения педагогических средств для решения задач в области психологической практики и решать их с учетом специфики адресной группы населения. Ответ логически выстроен, аргументирован
ИД-3ОПК-10 Осуществляет выбор методов, форм и средств педагогической деятельности в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов научных исследований и образовательных потребностей представителей различных групп населения	Не может осуществить выбор методов, форм и средств педагогической деятельности в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов научных исследований и образовательных потребностей представителей различных групп населения	С трудом и ошибками осуществляет выбор методов, форм и средств педагогической деятельности в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов научных исследований и образовательных потребностей представителей различных групп населения	Правильно осуществляет выбор методов, форм и средств педагогической деятельности в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов научных исследований и образовательных потребностей представителей различных групп населения, в ответе есть несущественные ошибки	Правильно осуществляет выбор методов, форм и средств педагогической деятельности в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов научных исследований и образовательных потребностей представителей различных групп населения. Ответ логически выстроен, аргументирован
Компетенция: ПК-1. Способен планировать и осуществлять научно-исследовательскую деятельность, для решения профессиональных задач				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-1 Осуществляет	Не в состоянии осуществить постановку проблемы, определить цели и	С трудом и серьезными ошибками осуществляет постановку	Осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи	Грамотно осуществляет постановку проблемы, определяет цели

постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования	задачи научного исследования	проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, определяет гипотезы научного исследования	научного исследования, выдвигает и обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования, но в ответе допускает несущественные ошибки	и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования Ответ аргументирован
ИД-2ПК-1 Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе	Не в состоянии провести качественный анализ базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе	С трудом проводит качественный анализ базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. В ответе допускаются существенные ошибки	Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. В ответе есть несущественные ошибки	Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. Ответ аргументирован
ИД-3ПК-1 Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Не использует результаты научных исследований в научных публикациях, докладах.	Слабо внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Активно внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).
Компетенция: ПК-2. Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-2 Демонстрирует знание основ диагностики,	Не знает основы диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников	Знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников	Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного	Демонстрирует глубокое знание основ диагностики, экспертизы профессионального и

экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	организации, методов и технологий оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе отрывочно, несистематизировано	развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе, но в ответе есть несущественные ошибки	личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе
ИД-2ПК-2 Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	Не в состоянии правильно подобрать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	С трудом и существенными ошибками подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	Правильно подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	Грамотно подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников. Аргументирует свой выбор
ИД-3ПК-2 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств	Не может провести психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних	С трудом проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств	Правильно проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных	Правильно проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств

работников, внутренних коммуникаций персонала.	коммуникаций персонала.	работников, внутренних коммуникаций персонала. В действиях и ответе допускаются существенные ошибки	качеств работников, внутренних коммуникаций персонала. В ответе есть некоторые ошибки	работников, внутренних коммуникаций персонала. Ответ аргументирован
<i>Компетенция:</i> ПК-3. Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-3 Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Не знает существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	С трудом и существенными ошибками применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Правильно применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Правильно применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Ответ аргументирован
ИД-2ПК-3 Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации,	Не знает и не использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом,	С трудом использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с	Правильно использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров,	Грамотно использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с

работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	выстраивания внутренних коммуникаций персонала	кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала. Ответ аргументирован
ИД-3ПК-3 Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Не в состоянии разработать соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	С трудом разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Допускает существенные ошибки	Правильно разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Допускает несущественные ошибки	Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Ответ логически выстроен, аргументирован
<i>Компетенция:</i> ПК-4. Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-4 Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	Не знает технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	С трудом определяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	Грамотно и точно применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций
ИД-2 ПК-4 Реализует программы, направленные на поддержание психического	Не знает программы, направленные на поддержание психического здоровья и	Ориентируется в существующих программах, направленных на поддержание психического	Применяет программы, направленные на поддержание психического	Правильно применяет программы, направленные на поддержание психического

здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников. Аргументирует свой выбор и действия
Компетенция: ПК-5. Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд				
Результаты обучения: Индикаторы: ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	Не может точно определить потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, не в состоянии выявить актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	С трудом определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, с ошибками выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, с ошибками определяет «точки роста»	На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста». В ответе допускаются несущественные ошибки	На основе имеющихся знаний правильно и точно определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, грамотно выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, четко определяет «точки роста». Ответ аргументирует
ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования	Не знает методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности,	С трудом и серьезными ошибками применяет методы управления межличностными отношениями,	Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд,	Правильно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития

команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	определения удовлетворенности работой	формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой. В ответе допускаются несущественные ошибки	лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой. Ответ аргументирует
ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	Не может смоделировать и выстроить внутренние коммуникации персонала, не в состоянии разработать методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	С трудом и существенными ошибками моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников. В ответе допускает несущественные ошибки	Грамотно моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников. Ответ аргументирует

8.2 Критерии оценивания компетенций на государственном экзамене

Результаты государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Результаты государственных экзаменов, проводимых в устной форме, объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний соответствующих комиссий. При оценке ответа магистранта на государственном экзамене учитывается уровень сформированности компетенций по следующим предлагаемым критериям:

- способность использовать теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области,
- способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем,
- способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы,
- готовность магистранта отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета,
- культура речи, грамотное комментирование, приведение примеров, умение связывать теорию с практикой, творчески применять знания к неординарным ситуациям, излагать материал доказательно, полемизировать там, где это необходимо;

- другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения итоговой аттестации, разработанным выпускающей кафедрой по каждой образовательной программе.

Оценка «отлично» выставляется, если компетенции УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5 полностью освоены на высоком уровне и при этом магистрант:

- полностью раскрыл весь объем объема программного материала;
- показал глубокие и всесторонние знания содержания образовательной программы;
- не допустил ошибок при изложении знаний;
- развернуто обосновывал свои ответы, ссылаясь на мнения авторитетных ученых, и аргументированно отстаивал свою точку зрения;
- продемонстрировал умение самостоятельно применять знания в практической деятельности;
- ответ отличается последовательностью, чёткостью в отборе содержания, соответствует поставленному вопросу;
- студент обнаруживает способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы, готовность отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета.

Оценка «хорошо» выставляется, если компетенции УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5 полностью освоены на среднем уровне и при этом магистрант:

- показал полноценные знания программного материала;
- продемонстрировал умение применять при решении практических задач теоретические знания;
- частично ответил на вопросы членов комиссии;
- ответ отличается полнотой, глубиной, самостоятельностью, аргументированностью в изложении материала, соответствием содержания поставленным вопросам;
- показал умение применять знания для анализа конкретных ситуаций, профессиональных проблем;
- проявил способность анализировать и сравнивать основные подходы к решению поставленной проблемы;
- в ответах на теоретические вопросы допустил незначительную ошибку.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если компетенции УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5 освоены на минимальном уровне и при этом магистрант:

- продемонстрировал усвоение основного материала, но испытывает затруднения при его воспроизведении;
- неуверенно и неверно отвечал на дополнительные вопросы членов комиссии;
- показал знания и навыки на уровне представлений, недостаточно раскрыл сущность категорий, их понятийный аспект;
- показал слабые умения применять теоретические знания при решении практических задач;
- затрудняется в приведении примеров;
- обнаружил непоследовательность в изложении материала, использовал необоснованные отступления от сформулированных вопросов;
- нарушил логичность и последовательность в изложении материала;
- не смог по указанию экзаменатора исправить все допущенные ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если компетенции УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ОПК-8; ОПК-9; ОПК-10; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5 не освоены, то есть магистрант:

- имеет фрагментарные представления о программном материале;

- продемонстрировал незнание основных вопросов;
- в ответах допустил грубые ошибки и не продемонстрировал достаточных профессиональных навыков;
- продемонстрировал несоответствие содержания ответа поставленным вопросам;
- нарушил логичность, последовательность ответа;
- проявил несамостоятельность при подготовке к ответу, неумение анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы;
- показал неготовность отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета;
- не может исправить ошибки при дополнительных вопросах экзаменаторов.

8.3. Описание шкалы оценивания

Государственный экзамен оценивается по 5-балльной системе.

Оценка каждому студенту выставляется по системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета,
доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

**ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ
(ПО ВИДАМ) И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология кадрового менеджмента
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 4 семестре	

РАЗРАБОТАНО:

заведующий кафедрой социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент
_____Терещенко Э.В.
доцент кафедры социальной психологии и
психологии безопасности, к.п.н., доцент
_____Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

1. Введение.

Выпускная квалификационная работа (ВКР) – это квалификационное, комплексное исследование, выполненное обучающимся совместно, демонстрирующее уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности и являющееся, заключительным этапом обучения студентов по образовательной программе высшего образования направления подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента».

Выпускная квалификационная работа (комплексная работа) – это вид выпускной квалификационной работы, ориентированной на исследование единой темы по одному (при необходимости – по нескольким) объекту преддипломной практики и выполняемой группой студентов, обучающихся по одной или различным образовательным программам.

2. Цели и задачи выпускной квалификационной работы (по видам).

Выпускная квалификационная работа является заключительным этапом проведения Государственной итоговой аттестации магистра и представляет собой законченное исследование на заданную тему.

Основная цель выпускной квалификационной работы – систематизация и углубление знаний по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента», свидетельствующие об умении обучающегося работать самостоятельно, применять стандартные методики расчетов и исследований, обобщать и анализировать фактический материал, о владении компетенциями, определенными основной профессиональной образовательной программой.

Основная цель комплексной работы – овладение студентами навыками проектно-исследовательской деятельности в избранной профессиональной области, а также принятия самостоятельных решений. Выполнение и защита комплексной работы студентами направлены на проверку сформированности компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

При выполнении выпускной квалификационной работы/ комплексной работы обучающийся должен показать свои способности и умения, опираясь на полученные углубленные знания и сформированные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Выполнение ВКР имеет следующие цели и задачи:

- систематизация, закрепление, расширение теоретических знаний и практических умений по направлению подготовки или специальности и использование их при решении профессиональных задач;
- развитие навыков самостоятельной научной работы и овладение методикой построения экспериментальных исследований;
- подготовка студентов к реальной профессиональной деятельности;
- завершение формирования у выпускника компетенций, установленных стандартом.

3. Перечень компетенций, уровень сформированности которых должен быть проверен в ходе защиты выпускной квалификационной работы.

В ходе защиты выпускной квалификационной работы должны быть сформированы следующие компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1.	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД-1УК-1 Осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций
		ИД-2 УК-1 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению

		ИД-3 УК-1 Анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
УК-2.	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-1УК-2 Реализовывает последовательно этапы работы над проектом
		ИД-2УК-2 Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.
		ИД-3УК-2 Способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1УК-3 Способен применять методы эффективного руководства коллективами
		ИД-2УК-3 Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели
		ИД-3УК-3 Выбирает способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических профессиональных барьеров для достижения поставленной цели
УК-4.	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИД-1УК-4 Выступает и поддерживает разговор на русском и иностранном языках в процессе представления результатов своей деятельности
		ИД-2УК-4 Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия
		ИД-3УК-4 Ведет общение с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий
УК-5.	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1УК-5 Выявляет культурные и социально-психологические особенности представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения
		ИД-2УК-5 Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
		ИД-3УК-5 Применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия

УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1УК-6 Демонстрирует адекватную самооценку в процессе реализации профессиональной деятельности
		ИД-2УК-6 Определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности
		ИД-3УК-6 Осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач
ОПК-1.	ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ИД-1ОПК-1 Анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа
		ИД-2ОПК-1 Организует научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования
		ИД-3ОПК-1 Формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем
ОПК-2	Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ИД-1ОПК-2 Находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях
		ИД-2ОПК-2 Планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности
		ИД-3ОПК-2 Оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества
ОПК-3.	Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ИД-1ОПК-3 Применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области с современной психологии
		ИД-2ОПК-3 Проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста

		профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований ИД-3ОПК-3 Решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений
ОПК-4.	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ИД-1ОПК-4 Формирует батарею тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностического обследования ИД-2 ОПК-4 Проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании ИД-3 ОПК-4 Составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности
ОПК-5.	Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	ИД-1 ОПК-5 Научно обосновывает методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций ИД-2 ОПК-5 Выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций и на этой основе разрабатывает и реализовывает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера ИД-3 ОПК-5 Применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ИД-1ОПК-6 Применяет теоретические основы, знание современных школ и методов психологического консультирования принципы и прототипы комплексных программ психологического консультирования ИД-2ОПК-6 Разрабатывает программы и проводит групповое и индивидуальное психологическое консультирование в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента

		ИД-3ОПК-6 Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента
ПК-1.	Способен планировать и осуществлять научно-исследовательскую деятельность, для решения профессиональных задач	ИД-1ПК-1 Осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования
		ИД-2ПК-1 Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе
		ИД-3ПК-1 Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).
ПК-2.	Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики	ИД-1ПК-2 Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе
		ИД-2ПК-2 Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников
		ИД-3ПК-2 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.
ПК-3.	Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала	ИД-1ПК-3 Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом
		ИД-2ПК-3 Использует современные технологии психологического сопровождения

		клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала
		ИД-3ПК-3 Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи
ПК-4	Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда	ИД-1ПК-4 Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций
		ИД-2 ПК-4 Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников
ПК-5.	Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд	ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»
		ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой
		ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников

4. Структура и объем выпускной квалификационной работы (по видам), в т. ч. объем каждого из разделов выпускной квалификационной работы

Обязательные требования к содержанию, структуре, формам представления и объему ВКР устанавливаются в соответствии с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол № 4 от 07.12.2017 г. в редакции от 27.12.2018 г. Протокол №7), Положением о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в федеральном государственном автономном

образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ Протокол №7 от 30.01.2018 г.), Регламентом выполнения выпускных квалификационных работ (комплексных работ) по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (новая редакция), утвержденным решением Ученого совета СКФУ протокол № 8 от «28» января 2021 г. и требованиями, разработанными выпускающей кафедрой социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета СКФУ.

Выпускная квалификационная работа имеет следующую структуру:

- титульный лист (должен подписываться руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой),
- задание (включает исходные данные для ВКР, задание по изучению объекта и предмета исследования и сбору материала к работе, задание по каждому разделу ВКР с указанием срока его выдачи и срока выполнения),
- содержание (включает порядок расположения отдельных частей выпускной квалификационной работы с указанием страниц, на которых соответствующий раздел, глава, параграф начинается),
 - введение,
 - основной текст,
 - заключение,
 - список литературы (список использованных источников),
 - приложения.

Объем ВКР по направлению подготовки 37.04.01 Психология, уровень магистратуры – не менее 70 страниц печатного текста.

Титульный лист (1 страница) содержит реквизиты: название учредителя СКФУ, название университета, факультета, кафедры, наименование темы ВКР, фамилию, имя, отчество автора работы с указанием курса, группы, формы обучения; ученую степень, звание, должность, инициалы и фамилию научного руководителя, консультантов (соруководителей, если есть), рецензента, графу «Дата защиты», «Оценка», место и год защиты.

Задание на ВКР (1 страница) включает исходные данные для ВКР, задание по изучению объекта и предмета исследования и сбору материала к работе, задание по каждому разделу ВКР с указанием срока его выдачи и срока выполнения

Содержание (1 страница) включает названия разделов, подразделов работы с указанием страницы начала каждой части.

Введение (объем 3-4 страницы) содержит обоснование проблемы, актуальность, степень разработанности темы, цель, объект, предмет и задачи исследования, определение методологической основы исследования, методы и методики исследования, определение теоретической и (или) практической значимости работы, структура работы.

Основной текст (объем не менее 50 страниц) должен быть представлен теоретическим и эмпирическим разделами. Их должно быть не менее двух. В каждом разделе излагается самостоятельный вопрос изучаемой темы. Подразделы по содержанию должны быть логически связаны между собой и завершаться выводами.

Заключение (объем 3-5 страниц) содержит выводы по работе в целом, перспективы дальнейшего изучения, связь с практикой.

Список литературы (список использованных источников – объем 5-6 страниц) оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа к оформлению библиографии; в нем указываются все использованные студентом источники научной и технической литературы и документации.

В приложения входят таблицы, схемы, графики, диаграммы, анкеты и другие материалы, иллюстрирующие или подтверждающие основные теоретические положения и выводы.

5. Содержание выпускной квалификационной работы (по видам), в т. ч. содержание каждого из разделов, включенных в структуру выпускной квалификационной работы.

Содержание ВКР отражает исходные предпосылки научного исследования, процесс его проведения и полученные результаты. Её основу должен составлять материал, включающий описание новых факторов, явлений и закономерностей или обобщение ранее известных положений с других научных позиций или в совершенно ином аспекте.

Содержание ВКР должно включать:

- обоснование выбора предмета и постановку задачи исследования, выполненные на основе обзора литературы, в том числе с учетом периодических научных изданий;
- теоретическую и экспериментальную части, включающие методы и средства исследований;
- математические расчеты;
- результаты, полученные в ходе подготовки ВКР, имеющие прикладное или научно-методическое значение;
- выводы и рекомендации;
- список литературы (список использованных источников);
- приложения (при необходимости);
- апробацию полученных результатов и выводов в виде докладов на научных конференциях или подготовленных публикаций в научных журналах и сборниках.

Содержание ВКР должно соответствовать следующим требованиям:

- самостоятельность исследования;
- краткость названия, точно отражающего содержание работы;
- четкость построения;
- логическая последовательность изложения материала;
- убедительность аргументации;
- краткость и точность формулировок, исключающих возможность субъективного и неоднозначного толкования;
- анализ актуальной научной литературы по теме исследования;
- конкретность изложения результатов работы;
- наличие собственной позиции по решению проблем в рамках темы ВКР;
- доказательность выводов и обоснованность полученных результатов, разработанной программы или проекта.

ВКР должна выполняться с использованием современных методов и моделей, а при необходимости с привлечением специализированных пакетов компьютерных программ, графического материала (таблицы, иллюстрации и пр.).

При выполнении магистерской диссертации магистрант должен показать свою способность и умения, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения. Магистерская диссертация должна иметь практическую направленность.

6. Оформление выпускной квалификационной работы (по видам).

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 37.04.01 Психология должна оформляться по:

- ГОСТ 7.32-2001. Отчет по научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;
- ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание;

- ГОСТ 7.82-2001. Библиографическая запись. Библиографическое описание электронных ресурсов;
- ГОСТ Р 7.0.5-2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления;
- ГОСТ 7.80-2000. Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления.

Выпускная квалификационная работа представляется в печатном виде на русском языке. Изложение текста и включенные иллюстрации и таблицы должны соответствовать общепринятым требованиям к научным работам.

Выпускные квалификационные работы могут включать различные графические иллюстрации (графики, схемы, таблицы, рисунки, фотоиллюстрации и т.п.). Они размещаются сразу же после ссылки на них в тексте работы, а при большом количестве их можно помещать в конце работы. Каждая иллюстрация сопровождается подписью.

На источники и литературу, к которым выпускник обращается в тексте, делаются ссылки. Ссылки делаются не только в случае прямого цитирования, когда автор ВКР дословно приводит заключенный в кавычки текст документа, но и когда излагаются тезисы, приводятся новые факты, цифровой материал, другие сведения, взятые из источников и литературы, однако передаваемые своими словами. Отсутствие ссылок в тех случаях, когда они должны быть, ведет к снижению оценки работы.

Список литературы является важной составной частью ВКР и отражает степень изучения проблемы. Рекомендуется алфавитный способ расположения материала в списке. Литература группируется по алфавиту фамилий авторов и заглавий книг и статей, отдельно в русском и латинском алфавитах, работы авторов-однофамильцев – по алфавиту инициалов.

7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы (по видам) и порядок подготовки выпускной квалификационной работы к защите (по видам).

Организация и контроль выполнения ВКР (утверждение тем ВКР, консультации и контроль руководителя ВКР и консультантов, порядок рецензирования, порядок проверки текстов ВКР на объем заимствования, порядок допуска ВКР к защите) осуществляется в соответствии с Положением о порядке выполнения выпускных и квалификационных работ в Северо-Кавказском федеральном университете (принято Ученым советом СКФУ Протокол от 30.01.2018 г. №7) и Регламентом использования системы «Антиплагиат» в Северо-Кавказском федеральном университете (Приказ № 2724-О от 14.12.2021 г.).

Начальным этапом в работе над выпускной квалификационной работой на соискание степени магистра является своевременный и правильный выбор темы, которой определяет успех всей последующей работы. Тематику ВКР разрабатывают преподаватели выпускающей кафедры социальной психологии и психологии безопасности психолого-педагогического факультета СКФУ в соответствии с профилем.

Тематика ВКР должна ежегодно обновляться, быть актуальной, соответствовать направлению подготовки, сфере профессиональных и научных интересов научного руководителя, а также инициативному направлению научной работы выпускающей кафедры. Магистранту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы.

По письменному заявлению обучающегося (нескольких обучающихся, выполняющих выпускную квалификационную работу совместно) выпускающая кафедра может в установленном порядке предоставить обучающемуся (обучающимся) возможность подготовки и защиты выпускной квалификационной работы по теме, предложенной обучающимся (обучающимися), в случае обоснованности целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности.

Закрепленная за студентом ВКР выполняется в соответствии с заданием по изучению объекта и предмета исследования и сбору материала к работе. Задание на ВКР с указанием срока выполнения выдается руководителем ВКР до начала преддипломной практики. Работа над выпускной квалификационной работой может выполняться студентом непосредственно

в Университете, на предприятии, в организации, в научных, проектно-конструкторских и других учреждениях.

Руководитель ВКР оказывает студенту помощь в разработке содержания темы на весь период выполнения ВКР, составлении календарного плана, рекомендует необходимую литературу, справочные материалы и другие источники по теме, проводит систематические консультации, проверяет выполнение работы по частям и в целом, составляет задания на преддипломную практику.

На заседаниях выпускающей кафедры не реже двух раз за период работы над выпускной квалификационной работой заслушиваются отчеты руководителей ВКР или студентов о степени готовности работы. После окончания преддипломной практики проводится публичная предварительная защита работы, результаты которой фиксируются в протоколе заседания выпускающей кафедры.

Выполненная ВКР, подписанная студентом и консультантом, нормоконтролером представляется руководителю. После экспертизы ВКР (в том числе на объем заимствования в соответствии с Регламентом использования системы «Антиплагиат» в СКФУ) руководитель подписывает ее и вместе со своим письменным отзывом о работе обучающегося в период подготовки выпускной квалификационной работы и представляет работу заведующему кафедрой. В отзыве дается характеристика по всем разделам работы.

В случае выполнения выпускной квалификационной работы несколькими обучающимися руководитель выпускной квалификационной работы представляет отзыв об их совместной работе в период подготовки выпускной квалификационной работы.

Заведующий кафедрой на основании этих материалов после заседания кафедры делает отметку на ВКР о допуске студента к защите. В случае если студент не допускается к защите работы, этот вопрос рассматривается на заседании кафедры с участием руководителя. Протокол заседания кафедры о не допуске представляется в дирекцию факультета и вместе со служебной запиской декана факультета направляется на согласование к проректору по учебной работе.

Руководитель ВКР обязан произвести проверку работы с использованием системы «Антиплагиат», принять решение о доработке и повторной проверке выпускной квалификационной работы на плагиат или о рекомендации работы к защите (представлению) в течение 2 рабочих дней.

Проверка осуществляется с использованием следующего основного программного обеспечения «Антиплагиат»:

1. Цитирование - программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»;

2. Коллекция РГБ - полные тексты диссертаций и авторефератов из фондов Российской государственной библиотеки;

3. Коллекция eLIBRARY.RU - полные тексты научных статей на русском и иностранных языках из фондов научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU;

4. Сводная коллекция ЭБС - объединенной коллекции электроннобиблиотечных систем: Лань, Университетская библиотека online, Айбукс, БиблиоРоссика, Юрайт, Book.ru, Консультант студента;

5. Модуль поиска Интернет - открытые источники научного и образовательного сегмента сети Интернет;

6. Поисковый модуль «СКФУ» системы «Антиплагиат. ВУЗ» - собственная внутренняя база документов, которая может использоваться системой «Антиплагиат.ВУЗ» для проверки учебных и научных работ на заимствования.

Справка о результатах проверки ВКР, научного доклада на наличие заимствований с обязательным наличием QR-кода распечатывается из системы «Антиплагиат», подписывается руководителем ВКР/научным руководителем аспиранта и визируется заведующим выпускающей кафедрой.

При несогласии обучающегося с решением руководителя ВКР по результатам проверки выпускной квалификационной работы системой «Антиплагиат» заведующий кафедрой, на которой выполняется выпускная квалификационная работа, назначает комиссию для повторной проверки работы на наличие плагиата.

Работа возвращается обучающемуся на доработку не позднее, чем через 2 календарных дня со дня сдачи работы преподавателю на кафедру при сохранении ранее установленной темы и после этого подвергается повторной проверке не позднее, чем за 10 календарных дней до начала работы государственной экзаменационной комиссии по защите выпускных квалификационных работ. После проверки ВКР на плагиат окончательное решение о ее допуске к защите (представлению) принимается на заседании кафедры, на которой выполняется ВКР.

После проверки координатором выпускной квалификационной работы в виде комплексной работы на плагиат окончательное решение о ее допуске к защите принимается на заседаниях выпускающих кафедр, на которых выполняется выпускная квалификационная работа в виде комплексной работы.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 37.04.01 Психология, уровень магистратуры, допускается к защите при наличии не менее 60% оригинального текста. Результаты проверки выпускной квалификационной работы системой «Антиплагиат» учитываются при выставлении оценки по государственной итоговой аттестации обучающемуся и прилагаются к отзыву научного руководителя.

Выпускные квалификационные работы по программам магистратуры подлежат рецензированию. ВКР, допущенная выпускающей кафедрой к защите, не позднее, чем за 10 дней календарных дней до защиты в государственной экзаменационной комиссии, направляется одному или нескольким рецензентам. Если выпускная квалификационная работа имеет междисциплинарный характер, она направляется нескольким рецензентам. Рецензент проводит анализ выпускной квалификационной работы и представляет письменную рецензию на указанную работу.

Выпускающая кафедра должна ознакомить обучающегося с отзывом и рецензией (рецензиями) не позднее, чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в государственную экзаменационную комиссию не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Комплексные работы выполняются в соответствии с Положением о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в СКФУ (принято Ученым советом СКФУ Протокол от 30.01.2018 г. №7), Регламентом выполнения выпускных квалификационных работ (комплексных работ) по программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (новая редакция), утвержденным решением Ученого совета СКФУ протокол № 8 от «28» января 2021 г., Программой государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента».

Перечень тем выпускных квалификационных работ (комплексных работ) предлагается координатором на утверждение и включение в общий перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся.

Руководитель (координатор) комплексной работы формирует по своему усмотрению группу студентов, желающих выполнять комплексную работу.

Руководитель раздела комплексной работы в целях оказания студенту методической и практической помощи в период подготовки и написания работы обязан:

- составить, согласовать и выдать задание каждому студенту в рамках утвержденной темы работы;

- рекомендовать студенту необходимую основную литературу, справочно-нормативные и другие источники по теме работы;
- осуществлять консультирование в соответствии с утвержденным графиком; - контролировать ход выполнения работы;
- проверять работу по мере написания отдельных разделов, делать замечания и указывать недостатки для своевременного устранения ошибок студентом;
- консультировать студента по вопросам подготовки доклада, презентации и раздаточного материала для защиты (защиты) комплексной работы;
- после выполнения работы дать оценку качества ее выполнения и соответствия требованиям, предъявляемым к ней (отзыв руководителя).

Студент обязан согласно утвержденному графику информировать руководителя о ходе подготовки раздела работы, консультироваться по вызывающим затруднения или сомнения вопросам, ставить в известность о возможных отклонениях от утвержденного графика и их причинах.

В течение первой недели после окончания преддипломной практики назначается публичная предварительная защита комплексной работы, результаты которой отражаются в протоколе заседания соответствующей выпускающей кафедры. Выполненная комплексная работа, подписанная студентами, консультантами, нормоконтролером, представляется руководителям разделов и руководителю (координатору) работы.

Комплексная работа направляется на экспертизу (в том числе на объем заимствования в соответствии с Регламентом использования системы «Антиплагиат» в СКФУ). После проведения экспертизы (в том числе на объем заимствования в соответствии с Регламентом использования системы «Антиплагиат» в СКФУ) руководители разделов и руководитель (координатор) подписывают ее и вместе со своим письменным отзывом о работе каждого обучающегося в период подготовки комплексной работы представляют работу заведующим соответствующих выпускающих кафедр, которые делают отметку о допуске к защите.

Обучающиеся, допущенные к защите, не позднее, чем за 3 дня до защиты отправляют на выпускающую кафедру электронную копию работы в формате pdf.

Студенты под руководством руководителя (координатора) комплексной работы и руководителей разделов комплексной работы составляют единую презентацию проекта и доклад по комплексной работе.

При выполнении комплексной работы студентами разных направлений подготовки выпускная квалификационная работа (комплексная работа) направляется на защиту в общую государственную экзаменационную комиссию, состоящую из членов государственных экзаменационных комиссий по направлениям подготовки студентов, участвующих в выполнении работы по утвержденному графику.

Защита комплексных работ проходит с участием каждого студента, участвовавшего в выполнении комплексной работы, с представлением соответствующих частей работы раздаточных материалов, презентации и доклада. Публичная защита комплексной работы проводится последовательно (один студент за другим) в соответствии с логикой выполненных студентами частей работы.

Студенту предоставляется не более 15 минут для доклада основных положений выпускной квалификационной работы. В ходе доклада студент должен осветить: актуальность выбранной темы, объект и предмет исследования, цель и основные задачи, научную разработанность и новизну, теоретические и практические результаты исследования.

Выпускная квалификационная работа считается выполненной по реальной тематике, если выполняется хотя бы одно или несколько из следующих условий:

- имеется заявка предприятия (организации) на выполнение ВКР с указанием тематики или запрос предприятия (организации) на полную или частичную передачу материалов ВКР для их реализации;

- имеется подтверждение апробации результатов и выводов работы в виде докладов на научных конференциях, публикаций в журналах, сборниках научных статей или внедрение в производство.

Выпускная квалификационная работа (комплексная работа) должна быть размещена в личном кабинете студента на образовательном портале eКампус. Выпускающая кафедра размещает выполненную работу в электронно-библиотечной системе Северо-Кавказского федерального университета согласно Регламенту размещения текстов выпускных квалификационных работ (научных докладов) в электронно-библиотечной системе СКФУ.

За все сведения, изложенные в выпускной квалификационной работе, порядок их использования при составлении фактического материала и другой информации, обоснованность (достоверность) выводов и защищаемых положений профессиональную, нравственную и юридическую ответственность несет непосредственно автор выпускной работы, в соответствии с правовыми актами, действующими в Российской Федерации, и локальными нормативными актами СКФУ.

8. Список рекомендуемой литературы, информационных источников.

Основная литература:

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>.
2. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066>.
3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. ISBN 978-5-16-003671-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145>
5. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва : Юрайт, 2018. – 288 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437296>
6. Коргова, М. А. Менеджмент организации [Электронный ресурс] / М. А. Коргова. – 2 -е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2018. – 197 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/444702>
7. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 87 с.
8. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. — 5-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 251 с. — ISBN 5-89353-042-X. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88390.html>
9. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5.
10. Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978- 5-16-015986-7. - URL: <https://znanium.com/>
11. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология : учебное пособие / В. Э. Пахальян. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 206 с. — ISBN 978-5-4486-0379- 2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76798.html>

12. Чернопьятов, А.М. Маркетинг персонала : учебник / А.М. Чернопьятов. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>.

13. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16- 014054-4. - URL: <https://znanium.com/>

Дополнительная литература:

1. Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2014. – 236 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439109> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1372-4.

2. Алмазова С.Л. Методы психологической диагностики: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2010. 116 с.

3. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 288 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>. 2.

4. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити - Дана, 2015. – 591 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11812>

5. Бакулев, В.А. Основы научного исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Бакулев, Н.П. Бельская, В.С. Берсенева. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. - 63 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн.- ISBN 978-5-7996-1118-7. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275723> .

6. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=22727>

7. Бусыгина, Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. П. Бусыгина. — М. :Юрайт, 2017. — 423 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03063-1. — Режим доступа :www.biblio-online.ru/book/05701D09-61EE-4C70-A866-4BEF335CA99A.

8. Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С.Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.- ISBN 978-5- 9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>

9. Зернов Д.В., Иудин А.А. Применение новых информационных технологий при анализе документов в социальной и гуманитарной сфере: учеб.-метод. пособие. Н. Новгород: Изд-во НГУ, 2012. 60 с.

10. Ключева Н.В. Качественные методы исследования: учеб.-метод. пособие для магистров. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2016. 116 с.

11. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2011. – 124 с. : ил. – (Образовательные инновации). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274>.

12. Майборода, Т.А. Качественные и количественные методы исследований в психологии Электронный ресурс: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2016. – 102 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks

13. Методология и методы социально-психологического исследования [Электронный ресурс]: учеб. пособие / сост. М.В. Лукьянова, А.С. Лукьянов. Ставрополь: Изд-во Сев.-Кавказ. федер. ун-т, 2017. 152 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/75584.html>.

14. Сафронова, Т.Н. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Н. Сафронова, А.М. Тимофеева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2015. - 131 с. : табл., ил. - ISBN 978-5-7638-3170- 2. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435828>

15. Современная практическая психология в обеспечении ресурсов самореализации личности [Электронный ресурс] : монография / Ю. В. Обухова [и др.]. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. – 305 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=49331>

16. Современная экспериментальная психология. Том 2. Электронный ресурс / А.Ю. Агафонов [и др.]; ред. В. А. Барабанщиков. – Современная экспериментальная психология. Том 2, 2022-09-03. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 493 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-5-9270-0227-6.

17. Столяренко, А. М.; Психология менеджмента : учебное пособие.; Юнити, Москва; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133> (Электронное издание) 2.

18. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>.

19. Шкляр, М.Ф. Основы научных исследований : учебное пособие / М.Ф. Шкляр. - 6-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 208 с.

20. Библиогр.: с. 195-196. - ISBN 978-5-394-02518-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450782> .

21. Экспериментальная психология: учебное пособие / сост. А. С. Лукьянов. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 310 с.

Интернет-ресурсы:

<http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

[www URL: http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/) - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

9. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

9.1 Описание показателей

Уровни сформированности компетенции(й), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-1 Осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций	Не может осуществлять системный подход к анализу проблемных ситуаций	Не совсем корректно осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций	В целом правильно осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций	Грамотно осуществляет системный подход к анализу проблемных ситуаций

ИД-2 УК-1 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	Не может находить, критически анализировать и выбирать информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению. В работе используются только ссылки на устаревшие источники информации. Студент использовал ограниченное число литературных источников ограничено.	Не совсем корректно находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению. В работе главным образом, используются ссылки на стандартные источники и (или) устаревшие источники информации. Современные источники информации использованы в ограниченном объеме.	В целом правильно находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению. В работе используются ссылки на современные источники информации. Перечень, представленных источников является достаточным для проведения исследования	Правильно находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению. В работе используются ссылки на современные источники информации (в том числе диссертации, научные статьи, зарубежные издания). Перечень, представленных источников свидетельствует о полном и всестороннем изучении проблемы исследования
ИД-3 УК-1 Анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Не может проанализировать и интерпретировать информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, не может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Испытывает затруднения при анализе и интерпретации информации, требуемой для решения проблемной ситуации, затрудняется определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной	В целом верно анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Логически верно анализирует и интерпретирует информацию, требуемую для решения проблемной ситуации, может определять и оценивать практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации

		ситуации		
<i>Компетенция: УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</i>				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-2 Реализовывает последовательные этапы работы над проектом	Не может реализовывать последовательно этапы работы над ВКР	Не совсем корректно реализовывает этапы работы над ВКР	В целом правильно реализовывает последовательные этапы работы над ВКР	Грамотно реализовывает последовательно этапы работы над ВКР
ИД-2УК-2 Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Не может определить проблему, на решение которой направлена ВКР, не может сформулировать цель ВКР, ее актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Не совсем корректно определяет проблему, на решение которой направлена ВКР, неточно формулирует цель ВКР, ее актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	В целом правильно определяет проблему, на решение которой направлена ВКР, грамотно формулирует цель ВКР, ее актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Грамотно определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель ВКР, ее актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.
ИД-3УК-2 Способен поставить конкретные задачи проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Не способен поставить конкретные задачи в ВКР, выбрать оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Не совсем корректно способен поставить конкретные задачи в ВКР, выбрать оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	В целом способен поставить конкретные задачи в ВКР, выбрать оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Способен грамотно поставить конкретные задачи в ВКР, выбрать оптимальный способ их решения, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
<i>Компетенция: УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-3 Способен применять методы эффективного руководства коллективами	Не способен применять методы эффективного взаимодействия при выполнении ВКР	Не совсем правильно способен применять методы эффективного взаимодействия при выполнении ВКР	В целом правильно способен применять методы эффективного взаимодействия при выполнении ВКР	Грамотно способен применять методы эффективного взаимодействия при выполнении ВКР

ИД-2УК-3 Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	Не может использовать технологии командой работы для достижения цели ВКР	Не совсем корректно использует технологии командой работы для достижения цели ВКР	В целом правильно использует технологии командой работы для достижения цели ВКР	Правильно применяет эффективные технологии командой работы для достижения цели ВКР
<i>Компетенция: УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</i>				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-4 Выступает и поддерживает разговор на русском и иностранном языках в процессе представления результатов своей деятельности	С трудом выступает на защите ВКР и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности.	Не совсем корректно выступает использовать технологии командой работы для достижения цели ВКР и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности	В целом правильно выступает использовать технологии командой работы для достижения цели ВКР и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности	Грамотно выступает использовать технологии командой работы для достижения цели ВКР и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности
ИД-2УК-4 Применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия	С трудом применяет на практике коммуникативные технологии, не владеет методами и способами делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	Не совсем корректно применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	В целом правильно применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	Грамотно применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.
ИД-3УК-4 Ведет общение с применением профессиональных языковых форм, средств и	Не использует профессиональные языковые формы, средства при написании ВКР и современные	Не совсем корректно использует профессиональные языковые формы, средства	В целом правильно использует профессиональные языковые формы,	Грамотно использует профессиональные языковые формы, средства при написании

современных коммуникативных технологий	коммуникативные технологии при защите ВКР	при написании ВКР и современные коммуникативные технологии при защите ВКР	средства при написании ВКР и современные коммуникативные технологии при защите ВКР	ВКР и современные коммуникативные технологии при защите ВКР
<i>Компетенция: УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</i>				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-5 Выявляет культурные и социально-психологические особенности представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	Не ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	Слабо ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	Хорошо ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	Ориентируется в разнообразии культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения. Точно их определяет и адекватно представляет
ИД-2УК-5 Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не может правильно проанализировать и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не совсем корректно анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	В целом правильно анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Правильно анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
ИД-3УК-5 Применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Не может применять методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Испытывает затруднения при применении методов и навыков эффективного межкультурного взаимодействия	В целом верно применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия	Логически грамотно применяет методы и навыки эффективного межкультурного взаимодействия
<i>Компетенция: УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i>				
Результаты	Не способен	Не совсем	В целом	Правильно

обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-6 Демонстрирует адекватную самооценку в процессе реализации профессиональной деятельности	проявить адекватную оценку своей работы над ВКР, уровень ее соответствия компетенциям	корректно оценивает процесс своей работы над ВКР, уровень ее соответствия компетенциям	правильно оценивает свою работу над ВКР, уровень ее соответствия компетенциям	оценивает процесс реализации своей работы над ВКР, уровень ее соответствия компетенциям
ИД-2УК-6 Определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности	Не может определять уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности	Не совсем корректно определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности	В целом правильно определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности	Грамотно определяет уровень самооценки и уровень притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности
ИД-3УК-6 Осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	Не может осознать важность познания себя, не определяет и не реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	Не совсем корректно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	В целом правильно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	Грамотно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач
<i>Компетенция:</i> ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-1 Анализирует состояние и динамику объектов деятельности с использованием необходимых методов и средств анализа	Не может выделить объект и предмет исследования с использованием необходимых методов и средств анализа	Не совсем корректно определяет объект и предмет исследования с использованием необходимых методов и средств анализа	В целом правильно определяет объект и предмет исследования с использованием необходимых методов и средств анализа	Грамотно определяет объект и предмет исследования с использованием необходимых методов и средств анализа
ИД-2ОПК-1	Не может	Не совсем	В целом	Правильно

Организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	организовывать научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	корректно организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	правильно организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования	организовывает научное социально-психологическое исследование на основе современных методологических подходов к познанию социальных объектов, законов их развития и функционирования
ИД-ЗОПК-1 Формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	Не может сформулировать задачи своей ВКР, устанавливать их взаимосвязи, строить модели систем задач (проблем), анализировать, диагностировать причины появления проблем	Не совсем корректно формулирует задачи своей ВКР, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	В целом правильно формулирует задачи своей ВКР, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	Правильно формулирует задачи своей ВКР, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем
Компетенция: ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-2 Находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах,	Не может находить, анализировать и представлять фактические данные, готовить аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях	Не совсем корректно находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях	В целом правильно находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах,	Грамотно находит, анализирует и представляет фактические данные, готовит аналитическую информацию об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях

процессах и явлениях			процессах и явлениях	
ИД-2ОПК-2 Планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности	Не может спланировать, разрабатывать и реализовывать программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач ВКР	Не совсем корректно планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач ВКР	В целом правильно планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач ВКР	Грамотно планирует, разрабатывает и реализовывает программы социально-психологического исследования для решения теоретических и практических задач ВКР
ИД-3ОПК-2 Оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	Не может оценивать результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	Не совсем корректно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	В целом правильно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества	Грамотно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и явлений современного общества
<i>Компетенция:</i> ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-3 Применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных,	Не может применять обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области современной психологии	Не совсем корректно применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	В целом правильно применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и	Грамотно применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области

прикладных и экспертных задач в области современной психологии		в области современной психологии	экспертных задач в области современной психологии	современной психологии
ИД-2 ОПК-3 Проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	Не может проводить диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	Не совсем корректно проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	В целом правильно проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	Правильно проводит диагностику и экспертизу социально-психологических явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований
ИД-3 ОПК-3 Решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	Не может решать научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	Испытывает затруднения при решении научных, прикладных и экспертных задач, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	В целом верно решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	Логически решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений
<i>Компетенция:</i> ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 ОПК-4 Формирует батарею тестов в соответствии с диагностическими задачами,	Не способен определить набор тестов в соответствии с диагностическими задачами, проводит процедуру диагностического обследования	С трудом определяет набор тестов в соответствии с диагностическими задачами, проводит процедуру диагностического обследования	Может правильно определить набор тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит процедуру диагностическ	Точно определяет набор тестов в соответствии с диагностическими задачами, проводит процедуру диагностическог о обследования.

проводит процедуру диагностического обследования			ого обследования, но допускает некоторые несущественные ошибки	Аргументирует ответ
ИД-2 ОПК-4 Проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании	Не в состоянии провести психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании	С трудом проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании. Допускает существенные ошибки в ответе	Правильно проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании, но в ответе есть несущественные ошибки	Правильно проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании. Ответ аргументирует
ИД-3 ОПК-4 Составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	Не может составлять протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	С трудом и ошибками составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	Может составлять протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности, но в ответе есть несущественные ошибки	Грамотно составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности. Ответ логически выстроен, аргументирован
<i>Компетенция:</i> ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 ОПК-5	Не может научно обосновать методы профилактической и	Может обосновать методы профилактическо	Может научно обосновать методы профилактичес	Научно обосновывает методы профилактическ

Научно обосновывает методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций	психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций	й и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций, но не использует научные подходы. В ответе допускает существенные ошибки	кой и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций, но есть некоторые неточности в ответе	ой и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния отдельных лиц, групп или организаций. Ответ логически выстроен, аргументирован
ИД-2 ОПК-5 Выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций и на этой основе разрабатывает и реализовывает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Не в состоянии определить социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций	С трудом выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, не может предложить программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Правильно выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, предлагает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера, но в ответе допускает несущественные ошибки	Правильно выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, предлагает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. Ответ аргументирует
ИД-3 ОПК-5 Применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	Не владеет методами профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	С трудом применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	Правильно применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья	Правильно и обоснованно применяет методы профилактической и психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического

населения				о здоровья
<i>Компетенция:</i> ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ОПК-6 Применяет теоретические основы, знание современных школ и методов психологического консультирования принципы и прототипы комплексных программ психологического консультирования	Не знает теоретические основы, современные школы и методы психологического консультирования	С трудом определяет современные школы и методы психологического консультирования, слабо ориентируется в принципах и прототипах комплексных программ психологического консультирования	Применяет теоретические основы, знает современные школы и методы психологического консультирования, принципы и прототипы комплексных программ психологического консультирования, но в ответе допускаются несущественные ошибки	Правильно применяет теоретические основы, знает современные школы и методы психологического консультирования, принципы и прототипы комплексных программ психологического консультирования. Ответ аргументирован
ИД-2ОПК-6 Разрабатывает программы и проводит групповое и индивидуальное психологическое консультирование в соответствии с личными и профессиональными потребностями и целями клиента	Не знает, как составлять программы консультирования в соответствии с личными и профессиональным и потребностями и целями клиента	Слабо ориентируется в вопросе разработки программ группового и индивидуального психологического консультирования в соответствии с результатами эмпирической части ВКР	Разрабатывает программы группового и индивидуального психологического консультирования в соответствии с результатами эмпирической части ВКР. Есть неточности	Грамотно подходит к разработке программ группового и индивидуального психологического консультирования в соответствии с результатами эмпирической части ВКР. Ответ на защите ВКР аргументирован
ИД-3ОПК-6 Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического	Не может применить в ВКР современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки	С трудом применяет в ВКР современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования	Правильно применяет в ВКР современные, научно обоснованные методы и формы психологическ	Правильно применяет в ВКР современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования

консультирован ия,навыки разработки и реализации комплексных программ консультирован ия в соответствии с потребностями и целями клиента	и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента	я,навыки разработки и реализации комплексных программ консультировани я в соответствии с потребностями и целями клиента	ого консультирова ния,навыки разработки и реализации комплексных программ консультирова ния в соответствии с потребностями и целями клиента. В ответе есть несущественны е ошибки	я,навыки разработки и реализации комплексных программ консультировани я в соответствии с потребностями и целями клиента. Ответ на защите ВКР логически выстроен и аргументирован
<i>Компетенция:</i> ПК-1. Способен планировать и осуществлять научно-исследовательскую деятельность, для решения профессиональных задач				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-1 Осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывать гипотезы, проектирует дизайн научного исследования	Не в состоянии осуществить постановку проблемы, определить цели и задачи научного исследования	С трудом и серьезными ошибками осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, определяет гипотезы научного исследования	Осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывать гипотезы, проектирует дизайн научного исследования, но в ответе допускает несущественны е ошибки	Грамотно осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывать гипотезы, проектирует дизайн научного исследования Ответ аргументирован
ИД-2ПК-1 Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальны х различий человека в фило- социо- и онтогенезе	Не в состоянии провести качественный анализ базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе	С трудом проводит качественный анализ базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. В ответе допускаются существенные	Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальн ых различий человека в фило- социо- и онтогенезе. В ответе есть несущественны е ошибки	Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. Ответ аргументирован

		ошибки		
ИД-3ПК-1 Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Не использует результаты научных исследований в научных публикациях, докладах.	Слабо внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Активно внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).
<i>Компетенция:</i> ПК-2. Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-2 Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Не знает основы диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методов и технологий оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе отрывочно, несистематизировано	Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе, но в ответе есть несущественные ошибки	Демонстрирует глубокое знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе
ИД-2ПК-2 Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологическо	Не в состоянии правильно подобрать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического	С трудом и существенными ошибками подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью	Правильно подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью	Грамотно подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения

го сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	психологическое сопровождение профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	психологическое сопровождение профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников. Аргументирует свой выбор
ИД-3ПК-2 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	Не может провести психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	С трудом проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала. В действиях и ответе допускаются существенные ошибки	Правильно проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала. В ответе есть некоторые ошибки	Правильно проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала. Ответ аргументирован
Компетенция: ПК-3. Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-3 Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры	Не знает и не использует в ВКР существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам	С трудом и существенными ошибками применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам	Правильно применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам	Правильно применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам. Аргументирует свой выбор

и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом				
ИД-2ПК-3 Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	Не знает и не использует современные технологии психологического сопровождения клиентов	С трудом использует современные технологии психологического сопровождения клиентов	Правильно использует современные технологии психологического сопровождения клиентов	Грамотно использует современные технологии психологического сопровождения клиентов
ИД-3ПК-3 Разрабатывает соответствующее целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Не в состоянии разработать в эмпирической части ВКР соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	С трудом разрабатывает в эмпирической части ВКР соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Допускает существенные ошибки	Правильно разрабатывает в эмпирической части ВКР соответствующее целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Допускает несущественные ошибки	Разрабатывает в эмпирической части ВКР соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Аргументирует свои предложения
<i>Компетенция:</i> ПК-4. Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда				
Результаты обучения:	Не знает технологии	С трудом определяет	Применяет технологии	Грамотно и точно применяет

<i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-4 Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	индивидуально го и группового консультирова ния сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессиональ ного развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	технологии индивидуальн о и группового консультировани я сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессиональн ого развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций
ИД-2 ПК-4 Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждени е профессиональ ных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Не знает программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Ориентируется в существующих программах, направленных на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональн ых рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Применяет программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждени е профессиональ ных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Правильно применяет программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональн ых рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников. Аргументирует свой выбор и действия
<i>Компетенция:</i> ПК-5. Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологически	Не может точно определить потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, не в состоянии выявить актуальные проблемы	С трудом определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональн ой деятельности, с ошибками выявляет актуальные	На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологическ их услуг в профессиональ ной	На основе имеющихся знаний правильно и точно определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональн

х услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентируемые потребности сотрудников, определяет «точки роста»	организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, с ошибками определяет «точки роста»	деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентируемые потребности сотрудников, определяет «точки роста». В ответе допускаются несущественные ошибки	ой деятельности, грамотно выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентируемые потребности сотрудников, четко определяет «точки роста». Ответ аргументирует
ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Не знает методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	С трудом и серьезными ошибками применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой. В ответе допускаются несущественные ошибки	Правильно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой. Ответ аргументирует
ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности	Не может смоделировать и выстроить внутренние коммуникации персонала, не в состоянии разработать методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности	С трудом и существенными ошибками моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного	Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников. В	Грамотно моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности

сотрудников	сотрудников	о климата, вовлеченности сотрудников	ответе допускает несущественны е ошибки	сотрудников. Ответ аргументирует
-------------	-------------	--	--	--

9.2 Критерии оценивания компетенций на защите выпускной квалификационной работы

Итоговая оценка выпускника – совокупная оценка, основанная на оценке качества содержания выпускной квалификационной работы, качества оформления ВКР, качества презентации (доклада) ВКР и защиты ВКР; учитывающая оценку работы выпускника руководителем ВКР (указана в отзыве), оценку рецензента (указана в рецензии).

- *оценка «отлично» выставляется*, если обучающимся в полной мере была обоснована актуальность выполненного им научного исследования, предложены варианты решения исследовательских задач, имеющих конкретную сферу применения, доказано отличие полученных результатов исследования от подобных, уже имеющих в науке, для обоснования собственной исследовательской позиции магистрант опирался на определенные теоретические концепции, научные положения ученых, сформулирован терминологический аппарат, были определены соответствующие цели, гипотезе исследования методы и средства исследования, аргументирован представленный материал, четко сформулированы научная новизна, практическая значимость, основной текст четко и логично изложен, соответствует требованиям научности и конкретности, утверждения и выводы являются обоснованными, на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал хорошие навыки публичного выступления.

- *оценка «хорошо» выставляется* тогда, когда обучающимся полно была обоснована актуальность выполненного им научного исследования, предложены варианты решения исследовательских задач, имеющих конкретную сферу применения, доказано отличие полученных результатов выполненного им исследования от подобных, уже имеющих в науке, для обоснования собственной исследовательской позиции он опирался на определенные теоретические концепции, научные положения ученых, сформулирован терминологический аппарат, были определены соответствующие цели, гипотезе исследования методы и средства, аргументирован представленный материал, сформулированы научная новизна, практическая значимость, основной текст изложен в единой логике, в основном проведенное автором исследование соответствует требованиям научности и конкретности, утверждения и выводы являются обоснованными, на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, но не дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал неплохие навыки публичного выступления.

- *оценка «удовлетворительно» выставляется* тогда, когда обучающимся обоснована актуальность выполненного им научного исследования, предложены варианты решения исследовательских задач, имеющих конкретную сферу применения, доказано отличие полученных результатов выполненного им исследования от подобных, уже имеющих в науке, для обоснования собственной исследовательской позиции он опирался на определенные теоретические концепции, научные положения ученых, недостаточно четко им сформулирован терминологический аппарат, были определены соответствующие цели, гипотезе исследования методы и средства, аргументирован представленный материал, не четко сформулированы научная новизна, практическая значимость, основной текст изложен в единой логике, в основном проведенное автором исследование соответствует требованиям научности и конкретности, утверждения и выводы являются обоснованными не в полной мере, на защите выпускной квалификационной работы обучающийся не продемонстрировал

свободное владение материалом по теме исследования, но дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал неплохие навыки публичного выступления.

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется в том случае, если обучающийся поверхностно, не в полной мере обосновал актуальность исследования, отмечаются несоответствия между поставленными задачами и положениями, выносимыми на защиту, были слабо раскрыты теоретико-методологические основания исследования, терминологический аппарат не в полной мере соответствует теме исследования, не представлена научная новизна, практическая значимость полученных результатов, выводы по проведенному исследованию не обоснованы, текст отличается недостаточной логичностью изложения, автор не выражает собственную позицию по изучаемой проблеме, на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал неудовлетворительное владение материалом по теме исследования, не смог дать или дал некорректные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал отсутствие навыков публичного выступления.

9.3 Описание шкалы оценивания

Защита выпускной квалификационной работы оценивается по 5-балльной системе.

10. Приложения

Приведены в соответствии с Положением о порядке выполнения выпускных квалификационных работ в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет».

Приложения

Приложение 1

**Министерство науки и высшего образования Российской
Федерации Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Психолого-педагогический факультет
Кафедра социальной психологии и психологии безопасности**

Утверждена распоряжением по факультету
от _____ 20__ год № _____
Выполнена по заявке организации
(предприятия)

Допущена к защите
« » июня 20__ года
Зав. кафедрой (название кафедры)
(уч. степень, уч. звание, ФИО зав.
каф.)

(подпись зав. кафедрой)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (наименование дипломной работы)

Рецензенты:

(ФИО)

(ученая степень, звание, должность)

(Подпись)

Выполнил (а):

(ФИО)
студент(ка) (ФИО) курса, группы
направления подготовки /специальности
направленность (профиль) / специализации
формы обучения

(Подпись)

Нормоконтролер:

(ФИО)

(ученая степень, звание, должность)

(Подпись)

Руководитель:

(ФИО)

(ученая степень, звание, должность)

(Подпись)

Дата защиты:

«___» _____ 20__ г.

Оценка _____

Ставрополь, 20__

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет
Кафедра
Направление подготовки
Направленность (профиль)

«УТВЕРЖДАЮ»
Зав. кафедрой

подпись, инициалы, фамилия
«_____» _____ 20____ г.

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студент _____ группа _____

1. Тема _____

Утверждена распоряжением по факультету от _____ № _____

2. Срок представления работы к защите «_____» _____ 20____ г.

3. Исходные данные для исследования _____

4. Содержание дипломной работы:

4.1. _____

4.2. _____

4.3. _____

4.4. _____

4.5 Другие разделы дипломной работы _____

Приложения _____

Дата выдачи задания: _____

Руководитель работы _____

(подпись)

Консультанты по разделам _____

(подпись)

Задание к исполнению принял «_____» _____ 20____ г.

(подпись)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет
Кафедра
Направление подготовки
Направленность (профиль)

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Фамилия, имя, отчество: _____
Тема ВКР: _____
Руководитель: _____
Консультанты: _____

	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения работы	Примечание

Научный руководитель: _____
(подпись)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

«___» _____ 20__ г.

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет
Кафедра

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
о работе в период подготовки выпускной квалификационной работы**

Студентка _____
направления подготовки _____
направленности (профиля) _____
над выпускной квалификационной работой на тему: _____

Руководитель выпускной квалификационной работы: _____

1. Заключение о степени соответствия ВКР теме, утвержденной распоряжением декана факультета, и заданию на ВКР: _____

2. Характеристика работы студента по выполнению выпускной квалификационной работы:

3. Оценка студента как специалиста: _____

Замечания руководителя: _____

4. Заключение и оценка ВКР (соответствует или не соответствует предъявляемым требованиям, рекомендуемая оценка: отлично, хорошо, удовлетворительно): _____

5. Заключение о допуске к защите в государственной экзаменационной комиссии: _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись руководителя ВКР

РЕЦЕНЗИЯ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Фамилия, имя, отчество студента

выпускника ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

Направление подготовки _____, направленность (профиль) _____

Тема выпускной квалификационной работы: _____

Дата представления выпускной квалификационной работы на рецензию «__» _____ 20__ г.

Дата возвращения выпускной квалификационной работы «__» _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и должность рецензента _____

Представленная на рецензирование выпускная квалификационная работа посвящена _____

Памятка рецензенту:

При рецензировании ВКР просим учесть, что рецензия должна содержать заключения:

- об актуальности темы;
- о степени обоснованности темы и соответствия выполненной выпускной квалификационной работы заданию;
- целесообразности постановки задач исследования;
- уровне и качестве теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы;
- полноте и проблемности вносимых предложений по рассматриваемой проблеме;
- объеме экспериментальных исследований и возможности внедрения в производство;
- характеристике каждого раздела работы /проекта и степени использования выпускником последних достижений науки и техники;
- оценке качества пояснительной записки и графической части;
- перечне положительных качеств ВКР и основных недостатках; критические замечания;
- теоретической и практической значимости работы;
- о степени самостоятельности разработки;
- об уровне освоения компетенций и готовности выпускника к практической деятельности;
- дать общую оценку выпускной квалификационной работы

«__» _____ 20__ г .

Подпись рецензента

РАЗРЕШЕНИЕ
на размещение выпускной квалификационной работы магистерской диссертации
в электронно-библиотечной системе «Фолиант»

1. Я, _____, являющаяся студенткой _____ психолого-педагогического факультета направления подготовки 37.04.01 «Психология», направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента», группы _____ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (далее - ФГАОУ ВО СКФУ), разрешаю ФГАОУ ВО СКФУ безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу на тему: «_____» в сети Интернет в электронно-библиотечной системе АИБС «Фолиант», расположенном по адресу <http://catalog.ncfu.ru>

2. Я подтверждаю, что Выпускная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

3. Я понимаю, что размещение Выпускной работы в электронно-библиотечной системе не позднее чем через 1 (один) год с момента подписания мною настоящего разрешения означает заключение между мной и ФГАОУ ВО СКФУ лицензионного договора на условиях, указанных в настоящем разрешении.

4. Я сохраняю за собой исключительное право на Выпускную работу.

5. Настоящее разрешение является офертой в соответствии со статьей 435 Гражданского кодекса Российской Федерации. Размещение Выпускной работы на Интернет-портале является акцептом в соответствии со статьей 438 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Дата «___» _____ 20__ г. _____
 (подпись)

УТВЕРЖДАЮ: _____

«____» _____ 20__ г .

МП

Акт

об использовании (внедрении) выводов и предложений автора выпускной
квалификационной работы студента(ки) _____
в организации (на предприятии) _____
(наименование организации (предприятия))

в лице _____
(должность и ФИО)

с _____ одной стороны, и студента (ки) СКФУ

(ФИО)

с другой стороны, составили настоящий акт об использовании (внедрении)
результатов выпускной квалификационной работы на тему

При внедрении предложений (использовании выводов) выпускной квалификационной
работы достигнуты следующие основные результаты:

Представители организации:

Студент (ка):

подпись расшифровка подписи

подпись расшифровка подписи

подпись расшифровка подписи

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Резолюция зав. кафедрой

Зав. кафедрой

Студента

(Ф.И.О. полностью)

группы направления подготовки

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы

Тема выбрана:

1. Из перечня тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся направления подготовки _____ в 20__ году, утвержденного Ученым советом института (протокол от № ____);

2. По заявке предприятия (организации) _____
название предприятия (организации)

3. Тема предложена мною, так как _____
обоснование целесообразности

разработки данной темы для практического применения в соответствующей области

профессиональной деятельности

Руководителем прошу утвердить _____

уч. степень, уч. звание, должность, Ф.И.О. руководителя

«____» _____ 20__ г.

(подпись студента)

СОГЛАСОВАНО:

руководитель выпускной квалификационной работы _____

(подпись, ФИО, должность)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Выпускная квалификационная работа № _____

Студента _____

Направления подготовки _____

направленность (профиль) _____

Группы _____

Защищена _____
(дата защиты)

Распоряжение об утверждении темы ВКР от «___» ___20___ г. № _____

Подпись и Ф.И.О. лица, принявшего документы на кафедру _____

Заведующему кафедрой

(название кафедры)

(Ф.И.О.)

студента _____

(Ф.И.О. полностью)

группы _____

направления подготовки _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу утвердить тему выпускной квалификационной работы (комплексной работы):

раздел _____

Тема выбрана:

1. Из перечня тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся направления подготовки _____ в 20__ году, утвержденного Ученым советом института (протокол от № ____);

2. По заявке предприятия (организации) _____
название предприятия (организации)

3. Тема предложена мною, так как _____
обоснование целесообразности

разработки данной темы для практического применения в соответствующей области

профессиональной деятельности

Руководителем прошу утвердить _____

уч. степень, уч. звание, должность, Ф.И.О. руководителя

«_____» _____ 20__ г.

(подпись студента)

СОГЛАСОВАНО: руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы
(комплексной работы) _____

(подпись, ФИО, должность)

СОГЛАСОВАНО: руководитель раздела выпускной квалификационной работы
(комплексной работы) _____

(подпись, ФИО, должность)

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет _____
Кафедра _____
Направление подготовки _____
Направленность (профиль) _____

«УТВЕРЖДАЮ»
Зав. кафедрой

подпись, инициалы, фамилия
«_____» _____ 20__ г.

**ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
(КОМПЛЕКСНАЯ РАБОТА)**

1. Тема выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

2. Тема раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

Утверждена распоряжением по факультету от «_____» _____ 20__ г. № _____

Студент _____ Группа _____

Направление подготовки _____
Направленность (профиль) _____

2.1. Исходные данные для проектирования

2.2. Структура и содержание выпускной квалификационной работы (комплексной работы) по теме _____

Структурный элемент ВКР (КР) / этап ГИА	Содержание	Компетенции по направлению подготовки _____
1	2	3
Титульный лист, задание		
Содержание		
Введение		
1 Разделы ВКР		
1.1		
1.2		
...		

Заключение		
Список использованных источников		
Защита ВКР		

Дата выдачи задания _____

Руководитель (координатор) работы _____

подпись

инициалы, фамилия

Руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

подпись инициалы, фамилия

Консультанты по: _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

по _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

по _____ разделу _____

подпись

инициалы, фамилия

Задание принял к исполнению: _____

подпись, дата

инициалы, фамилия

3. Тема раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

Утверждена распоряжением по институту (филиалу) от «__» _____ 20__ г. № _____

Студент _____ Группа _____

Направление подготовки _____

Направленность (профиль) _____

3.1. Исходные данные для проектирования

3.2. Структура и содержание выпускной квалификационной работы (комплексной работы) по теме _____

Структурный элемент ВКР (КР)/ этап ГИА	Содержание	Компетенции по направлению подготовки _____
1	2	3
Титульный лист, задание		
Содержание		
Введение		
1 Разделы ВКР		
1.1		
1.2		
...		
Заключение		
Список использованных источников		
Защита ВКР		

4. Срок представления выпускной квалификационной работы (комплексной работы) к защите

«_____» _____ 20__ г.

Дата выдачи задания _____

Руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

подпись *инициалы, фамилия*
Руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

подпись *инициалы, фамилия*
Консультанты по: _____ разделу _____

по _____ разделу _____
подпись *инициалы, фамилия*

по _____ разделу _____
подпись *инициалы, фамилия*

подпись *инициалы, фамилия*

Задание принял к исполнению: _____

подпись, дата *инициалы, фамилия*

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институты (филиалы), факультеты _____
Кафедры _____

Утверждена приказом проректора по
учебной работе
от «__» _____ 20__ г. № _____
 Выполнена по заявке
организации (предприятия) _____

Допущена к защите
«__» _____ 20__ г.
Зав. кафедрой _____
 (название кафедры) (уч. степень, уч.
звание, Ф.И.О. зав. каф.) _____

 (подпись зав. кафедрой)
Зав. кафедрой _____
 (название кафедры) (уч.
степень, уч. звание, Ф.И.О. зав. каф.) _____

 (подпись зав. кафедрой)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (КОМПЛЕКСНАЯ РАБОТА)

(общая тема комплексной работы)

Руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

Раздел: _____

Выполнил: _____

(Ф.И.О.)

звание,
студент _____ курса, группы _____
 направления подготовки _____
 направленность (профиль) _____
 _____ формы обучения

Руководитель: _____

(Ф.И.О., ученая степень,

должность)

(подпись)

Рецензент _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Раздел: _____

Выполнил: _____ **Руководитель:** _____

(Ф.И.О)
должность)

(Ф.И.О., ученая степень, звание,

студент _____ курса, группы _____
направления подготовки /специальности

Рецензент: _____

направленность (профиль) / специализация (Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

формы обучения

(подпись)

Нормоконтролер:

(Ф.И.О. руководителя раздела)

(ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Нормоконтролер:

(Ф.И.О. руководителя раздела)

(ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Дата защиты

« _____ » _____ 20 ____ г. Оценка _____

Ставрополь, 20 ____ г.

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институты (филиалы), факультеты _____
Кафедра _____

Утверждена приказом проректора по учебной работе
от «___» _____ 20__ г. № _____
Выполнена по заявке
организации (предприятия)

Допущена к защите
«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____
(название кафедры) (уч. степень, уч. звание, Ф.И.О. зав. каф.)

Зав. кафедрой _____
(название кафедры) (уч. степень, уч. звание, Ф.И.О. зав. каф.)
(подпись зав. кафедрой)

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
(КОМПЛЕКСНОЙ РАБОТЕ) НА ТЕМУ:**

(общая тема выпускной квалификационной работы (комплексной работы))

Руководитель (координатор) выпускной квалификационной работы (комплексной работы) _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

Раздел: _____

Выполнил: _____

(Ф.И.О.)

студент _____ курса, группы _____
направления подготовки _____

Руководитель: _____

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

направленность (профиль) _____
_____ формы обучения

(подпись)

Рецензент _____

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Раздел: _____

Выполнил: _____ Руководитель: _____

(Ф.И.О.) (Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

студент _____ курса, группы _____
направления подготовки / специальности

Рецензент: _____

направленность (профиль) / специализация _____

формы обучения

(Ф.И.О., ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Консультанты по разделам:

наименование раздела	подпись, инициалы, фамилия
наименование раздела	подпись, инициалы, фамилия
наименование раздела	подпись, инициалы, фамилия
наименование раздела	подпись, инициалы, фамилия
наименование раздела	подпись, инициалы, фамилия

Нормоконтролер:

(Ф.И.О. руководителя раздела)

(ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Нормоконтролер:

(Ф.И.О. руководителя раздела)

(ученая степень, звание, должность)

(подпись)

Дата защиты

« _____ » _____ 20 ____ г.

Оценка _____

Ставрополь, 20 ____ г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институты (филиалы), факультеты
Кафедра _____

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ РАЗДЕЛА
выпускной квалификационной работы (комплексной работы) о работе в период
подготовки

студента _____

фамилия, имя, отчество студента

направления подготовки / специальности _____

направленности (профиля) / специализации _____

над выпускной квалификационной работой (комплексной работой) на тему _____

Руководитель раздела выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

фамилия, имя, отчество, ученая степень, звание и должность

1. Заключение о степени соответствия ВКР (комплексной работы) теме, утвержденной проректором по направлению, и заданию на ВКР (комплексной работы) _____

2. Характеристика работы студента в период подготовки выпускной квалификационной работы (комплексной работы)

3. Оценка студента как специалиста

4. Замечания руководителя раздела _____

5. Заключение и оценка ВКР (соответствует или не соответствует предъявляемым требованиям, заключение об уровне освоения компетенций, рекомендуемая оценка: отлично, хорошо, удовлетворительно): _____

6. Заключение о допуске к защите в государственной экзаменационной комиссии _____

«__» _____ 20____ г. Подпись руководителя раздела ВКР (комплексной работы)

Перечень тем выпускных квалификационных работ

1. Копинг-стратегии и стрессоустойчивость студентов различных направлений в условиях конфликтного взаимодействия.
2. Технологии фасилитации в урегулировании конфликтов в организации.
3. Психологические условия успешного разрешения конфликтов.
4. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат в коллективе.
5. Внутриличностные конфликты как фактор эскалации межличностных конфликтов.
6. Психологические подходы в выборе брачного партнера в молодежной среде.
7. Оптимизация управленческих решений по разрешению конфликтов в организации.
8. Психологические условия конструктивного разрешения конфликтов между руководителем и подчиненными.
9. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации.
10. Исследование психологических защит личности у сотрудников органов МВД России.
11. Разрешение конфликтов в социальной сфере.
12. Психологическая профилактика межличностных конфликтов в студенческой среде.
13. Исследование роли эмоциональной компетентности в выборе стратегии поведения в конфликтной ситуации.
14. Особенности саморегуляции и копинг-стратегий подростков в конфликтных ситуациях.
15. Психологические особенности поведения в конфликте молодежи с различной этнической идентичностью.
16. Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
17. Прогнозирование конфликтов и методы их разрешения в трудовом коллектив.
18. Методы разрешения конфликтов в образовательной среде.
19. Индивидуально-психологические особенности конфликтных личностей.
20. Деятельность психолога по профилактике внутригрупповых конфликтов.
21. Влияние уровня конфликтологической культуры руководителя на взаимодействие сотрудников в организации
22. Влияние организационной культуры на возникновение и разрешение конфликтов в организации
23. Взаимосвязь кадровой политики и конфликтов в организации
24. Влияние социально-трудовых отношений на возникновение и протекание конфликта в организации
25. Социально-управленческие и психологические причины возникновения конфликтов в организации
26. Организационно-психологическая модель управления трудовыми конфликтами в организации
27. Психологические механизмы управления конфликтами
28. Социально-управленческие и психологические факторы конфликтности в организации
29. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности менеджеров.
30. Гендерные различия в преодолении трудных ситуаций общения в процессе профессиональной деятельности.
31. Самоактуализация личности как фактор успешности предпринимательской деятельности.
32. Влияние личностных особенностей персонала на эффективность его работы.

33. Влияние имиджа руководителя на социально-психологический климат в коллективе.

34. Психологические условия развития профессиональной субъектности руководителей.

35. Социально-психологические факторы формирования профессиональной зависти.

36. Представления об ответственности у менеджеров государственных учреждений.

37. Психологические особенности активных продаж в компаниях-дистрибьюторах.

38. Психологическое содержание посттренингового сопровождения в бизнес-организациях.

39. Психологическое обеспечение профессиональной надежности персонала при выполнении деятельности в особых условиях.

40. Социально-психологические условия создания эффективной управленческой команды.

41. Психологические особенности исполнительской деятельности.

42. Профессиональный Я-образ руководителей-мужчин и руководителей-женщин.

43. Психологические условия формирования корпоративной культуры в организации.

44. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции.

45. Влияние стиля управления на удовлетворенность работников условиями деятельности.

46. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе.

47. Ценностные ориентации руководителя современного частного предприятия.

48. Психологические факторы привлекательности труда для представителей различных возрастных категорий.

49. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации).

50. Влияние гендерных различий на содержательно-стилевые особенности профессиональной деятельности.

51. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации.

52. Личностные детерминанты профессиональной успешности управленцев.

53. Половозрастные факторы выбора и построения профессиональной карьеры.

54. Психологические факторы профессионального стресса у менеджеров.

55. Факторы активизации личностного потенциала сотрудников организации и их учет в деятельности руководителя.

56. Психологическая комфортность как фактор эффективной деятельности членов профессиональной группы.

57. Профессиональные деформации личности у педагогов.

58. Особенности профессионального самосознания сотрудников бюджетных и негосударственных организаций.