

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Нина 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.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ 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

РАЗРАБОТАНО:

заведующий 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.

Предисловие

1. Назначение: ФОС предназначен для организации государственного экзамена, целью которого 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.
2. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации составлен в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента», утверждённой Учебно-методическим советом университета (Протокол № 5 от «21» мая 2026 г.).
3. Разработчики доценты кафедры социальной психологии и психологии безопасности Терещенко Э.В., Козловская Н.В.
4. ФОС рассмотрен и утверждён на заседании кафедры социальной психологии и психологии безопасности.
5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой

Члены экспертной группы:

Председатель:

Терещенко Э.В. заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., ассистент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя руководитель ООО «Агентство развития личности и бизнеса Эталон» Гадецкая Яна Юрьевна.

Экспертное заключение: рекомендовать для использования в ходе государственной итоговой аттестации

Срок действия ФОС – определяется сроком реализации образовательной программы.

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

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.

2. Паспорт фонда оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации

№ п/п	Модуль, раздел (в соответствии с Программой ГИА)	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
			Вид оценочного средства	Количество вариантов заданий
1.	Подготовка к государственному экзамену	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		
2.	Государственный экзамен	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		
3.	Методология научных исследований	УК-1; ОПК-8	вопросы к экзамену	6
4.	Актуальные проблемы теории и практики современной психологии и конфликтологии	ОПК-6; ОПК-9	вопросы к экзамену	6
5.	Управление командой и стратегии лидерства	УК-3; ОПК-3	вопросы к экзамену	6

6.	Устные и письменные коммуникативные технологии в профессиональной сфере	УК-4	вопросы к экзамену	6
7.	Преподавание психологии и конфликтологии в системе высшего, среднего и дополнительного образования	ОПК-7; ОПК-10	вопросы к экзамену	6
8.	Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации	УК-5	вопросы к экзамену	6
9.	Управление проектами в профессиональной деятельности	УК-2; ОПК-1; ОПК-7	вопросы к экзамену	6
10.	Кросс-культурный менеджмент	УК-5; ОПК-1; ОПК-4	вопросы к экзамену	6
11.	Отрасли психологии и конфликтологии, психологические и конфликтологические практики и службы	ОПК-6; ОПК-9	вопросы к экзамену	6
12.	Качественные и количественные методы исследования в психологии и конфликтологии	ОПК-1; ОПК-2	вопросы к экзамену	6
13.	Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития	УК-6; ОПК-5; ОПК-8	вопросы к экзамену	6
15.	Психология менеджмента и организационная психология	ПК-2	вопросы к экзамену	6
16.	Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики	ПК-3; ПК-4; ПК-5	вопросы к экзамену	6
17.	Методологические основы тренинговой работы в организации	ПК-3; ПК-5	вопросы к экзамену	6
18.	Организация психологической службы предприятия	ПК-2; ПК-5	вопросы к экзамену	6
19.	Стресс-менеджмент в	ПК-3; ПК-4	вопросы к	6

	кадровой службе		экзамену	
20.	Психология управления персоналом	ПК-1; ПК-2	вопросы к экзамену	6
27.	Подготовка к защите выпускной квалификационной работы	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5		
28.	Защита выпускной квалификационной работы	УК-1; УК-2; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5		
29.	2.1. Раздел I. Введение. Глава 1. (Аналитический обзор по проблеме исследования)	УК-5; ОПК-1; ОПК-2; ПК-2; ПК-3; ПК-4	Индивидуальные задания	9
30.	2.2. Раздел II. Глава 2 или Глава 2-3 (Организация и методы исследования. Результаты эмпирического исследования) в зависимости от задач дипломной работы и специфики каждой конкретной темы.	УК-2; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-4; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5	Индивидуальные задания	9

3. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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-1 УК-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	Не может	Не совсем	В целом	Правильно

Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	находить, критически анализировать и выбирать информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, проектирует процессы по их устранению	корректно 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	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-1УК-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 последовательные этапы работы над проектом
ИД-2УК-2 Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые	Не может определить проблему, на решение которой направлен проект, не грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Не совсем корректно определяет проблему, на решение которой направлен проект, не грамотно формулирует цель проекта, его актуальность,	В целом правильно определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность,	Грамотно определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, его актуальность, ожидаемые

результаты и возможные сферы их применения.		ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	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: <i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-4 Выступает и поддерживает разговор на русском и иностранном языках в	С трудом выступает и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности.	Не совсем корректно выступает и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей	В целом правильно выступает и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей	Грамотно выступает и поддерживает разговор на русском языке в процессе представления результатов своей деятельности

процессе представления результатов своей деятельности		деятельности	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: <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:</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 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	Не может осознать важность познания себя, не определяет и не реализует приоритеты собственной	Не совсем корректно осознает важность познания себя, определяет и реализует	В целом правильно осознает важность познания себя, определяет и реализует	Грамотно осознает важность познания себя, определяет и реализует приоритеты

собственной деятельности при решении профессиональных задач	деятельности при решении профессиональных задач	приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	приоритеты собственной деятельности при решении профессиональных задач	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 о 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 Формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины	Не может сформулировать задачи своей деятельности, устанавливать их взаимосвязи, строить модели систем задач (проблем), анализировать, диагностировать причины появления проблем	Не совсем корректно формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины	В целом правильно формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует	Правильно формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления

появления проблем		появления проблем	причины появления проблем	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
ИД-3ОПК-2 Оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение	Не может оценивать результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение социальных процессов и	Не совсем корректно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение	В целом правильно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных	Грамотно оценивает результативность исследовательских и прикладных программ, направленных на изучение

социальных процессов и явлений современного общества	явлений современного общества	социальных процессов и явлений современного общества	на изучение социальных процессов и явлений современного общества	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 количественно й 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 количественно й 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-психологическ их явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональ ной 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-психологическ их явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональн ой деятельности с учетом результатов современных научных исследований	В целом правильно проводит диагностику и экспертизу социально-психологическ их явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональ ной деятельности с учетом результатов современных научных исследований	Правильно проводит диагностику и экспертизу социально-психологическ их явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональн ой деятельности с учетом результатов современных научных исследований
ИД-3ОПК-3 Решает научные, прикладные и	Не может решать научные, прикладные и экспертные задачи,	Испытывает затруднения при решении научных,	В целом верно решает научные, прикладные и	Логически решает научные, прикладные и экспертные

экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	прикладных и экспертных задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений	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 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	Не может составлять протоколы, заключения и	С трудом и ошибками составляет протоколы,	Может составлять протоколы, заключения и	Грамотно составляет протоколы, заключения и

отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	закключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности, но в ответе есть несущественные ошибки	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 социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций и на этой основе разрабатывает и реализовывает научно обоснованные программы вмешательства профилактического,	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	Правильно выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, предлагает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного	Правильно выявляет социально-психологические проблемы отдельных лиц, групп и организаций, предлагает научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного

кого, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера		реабилитационного характера	о или реабилитационного характера, но в ответе допускает несущественные ошибки	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-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	Не знает, как составлять программы и проводить групповое и индивидуальное психологическое консультирование	Слабо ориентируется в вопросе разработки программ и способах, технологиях проведения	Разрабатывает программы и проводит групповое и индивидуальное психологическое	Грамотно подходит к разработке программ и проведению группового и индивидуального

ое консультирова ние в соответствии с личными и профессиональ ными потребностями и целями клиента	в соответствии с личными и профессиональным и потребностями и целями клиента	группового и индивидуальног о психологическог о консультирован ия в соответствии с личными и профессиональн ыми потребностями и целями клиента	консультирова ние в соответствии с личными и профессиональ ными потребностями и целями клиента. В ответе есть неточности	психологическо го консультирован ия в соответствии с личными и профессиональн ыми потребностями и целями клиента. Ответ аргументирован
ИД-3ОПК-6 Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологическ ого консультирова ния,навыки разработки и реализации комплексных программ консультирова ния 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 психологическог о консультирован ия,навыки разработки и реализации комплексных программ консультирован ия в соответствии с потребностями и целями клиента	Правильно применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологическ ого консультирова ния,навыки разработки и реализации комплексных программ консультирова ния в соответствии с потребностями и целями клиента. В ответе есть несущественн ые ошибки	Правильно применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологическо го консультирован ия,навыки разработки и реализации комплексных программ консультирован ия в соответствии с потребностями и целями клиента. Ответ логически выстроен и аргументирован
Компетенция: 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 совершенствов ания	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 совершенствова ния деятельности в	Определяет источники необходимой информации, правильно осуществляет ее поиск и применяет для совершенствов ания деятельности в области реализации	Точно определяет источники необходимой информации, осуществляет ее поиск адекватно поставленным задачам, точно знает, как применить полученную информацию в

деятельности в области реализации просветительской и профилактической работы с населением		области реализации просветительской и профилактической работы с населением	просветительской и профилактической работы с населением	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 несущественные ошибки	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
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
Компетенция: 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 допускаются несущественные ошибки	Правильно и грамотно ставит задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, точно и четко формулирует запрос супервизору, продуктивно использует процесс и результаты супервизии
ИД-3ОПК-8 Применяет навыки постановки задачи, формулирования 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	Применяет навыки постановки задачи, формулирования запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии. В ответе есть несущественные ошибки	Применяет навыки постановки задачи, формулирования запроса супервизору, продуктивного использования процесса и результата супервизии. Ответ логически выстроен

		ошибки		
Компетенция: ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой				
Результаты обучения: Индикаторы: ИД-1ОПК-9 Применяет знание типичных управленческих проблем и задач психологической практики для организации комплексной психологической 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 управленческих проблем и задач психологической практики для организации комплексной психологической 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 психологической помощи клиентам в условиях конкретных организаций	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 конкретных организаций	Правильно отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях конкретных организаций	Правильно отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях конкретных 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	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	С трудом и ошибками анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом	Правильно анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом	Правильно анализирует текущую ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-

социально-психологической специфики группы и организации	и организации	социально-психологической специфики группы и организации	социально-психологической специфики группы и организации, но в ответе есть несущественные ошибки	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 деятельности	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 есть несущественные ошибки	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
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 постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывает 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 обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования, но в ответе допускает несущественные ошибки	Грамотно осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования Ответ аргументирован
ИД-2ПК-1 Качественно анализирует базовые механизмы психических	Не в состоянии провести качественный анализ базовых механизмов психических	С трудом проводит качественный анализ базовых механизмов психических	Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов,	Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов,

процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе	процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе	процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. В ответе допускаются существенные ошибки	состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе. В ответе есть несущественные ошибки	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, 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	Не в состоянии правильно подобрать диагностические	С трудом и существенными ошибками подбирает	Правильно подбирает диагностические	Грамотно подбирает диагностические инструменты

инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	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	инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	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 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	Не знает существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам	С трудом и существенными ошибками применяет существующие подходы к определению направления и способов	Правильно применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания	Правильно применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологическо

способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	и 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, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	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, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	С трудом 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	Правильно 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	Грамотно 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. Ответ аргументирован
ИД-3ПК-3 Разрабатывает соответствующие цели и задачи формы и методы оказания психологической помощи	Не в состоянии разработать соответствующие цели и задачам формы и методы оказания психологической помощи	С трудом разрабатывает соответствующие цели и задачи формы и методы оказания психологической помощи. Допускает существенные ошибки	Правильно разрабатывает соответствующие цели и задачи формы и методы оказания психологической помощи. Допускает несущественные ошибки	Разрабатывает соответствующие цели и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Ответ логически выстроен, аргументирован
Компетенция: 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 индивидуально 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 здоровья и предупреждение профессиональных 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 профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Применяет программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Правильно применяет программы, направленные на поддержание психического 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: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний	Не может точно определить потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной	С трудом определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной	На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах	На основе имеющихся знаний правильно и точно определяет потребности в
--	---	---	--	---

определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	деятельности, не в состоянии выявить актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	ой деятельности, с ошибками выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, с ошибками определяет «точки роста»	психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста». В ответе допускаются несущественные ошибки	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 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, организационно	Не может смоделировать и выстроить внутренние коммуникации персонала, не в состоянии разработать методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационно	С трудом и существенными ошибками моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационно	Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационно	Грамотно моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационно

ого климата, вовлеченности сотрудников	организационного климата, вовлеченности сотрудников	культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	вовлеченности сотрудников. В ответе допускает несущественные ошибки	ого климата, вовлеченности сотрудников. Ответ аргументирует
--	---	---	---	---

3.2 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 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.

3.3. Критерии оценивания компетенций на защите выпускной квалификационной работы / магистерской диссертации

Результаты защиты выпускных квалификационных работ определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляются непосредственно после защиты ВКР и оформления в установленном порядке протоколов заседаний государственной аттестационной комиссии.

При оценке защиты выпускной квалификационной работы учитываются умение выпускника четко и логично излагать материалы работы, отвечать на вопросы по ее содержанию, оценивать свой вклад в решение проблемы, иллюстративность, грамотность оформления работы и иллюстраций, мнение рецензентов, научного руководителя и членов ГИА.

- 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 имеющихся 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 было обосновано актуальность выполненного им научного исследования, предложены варианты решения исследовательских задач, имеющих конкретную сферу применения, доказано отличие полученных результатов выполненного им исследования от подобных, уже имеющихся 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 имеющихся 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.

3.4. Описание шкалы оценивания

Защита выпускной квалификационной работы оценивается по 5-балльной системе.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

4.1 Вопросы к 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 и 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 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 следствий 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 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 видеопоздравлений. 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.

4.2 Оценочные средства для государственной итоговой аттестации (выпускной квалификационной работы / научного доклада)

4.2.1 Примерная тематика выпускных квалификационных работ:

1. Анализ уровня стрессоустойчивости сотрудников офиса
2. Психологические особенности юношей призывного возраста с различным уровнем отношения к военной службе

3. Исследование влияния личностно-психотипологических особенностей на выбор стратегии поведения в конфликте (на примере сотрудников производственного предприятия)
4. Влияние корпоративной культуры на эмоциональное состояние сотрудников психологического центра
5. Психологический анализ техник управления персоналом организации
6. Исследование личностно-характерологических особенностей административных работников производственного предприятия
7. Анализ уровней конфликтности педагогических работников образовательных учреждений
8. Исследование динамики и психологических особенностей трудовой мотивации в управлении персоналом
9. Психологические стратегии разрешения межличностных конфликтов в организации
10. Изучение нервно-психической устойчивости банковских работников
11. Личностно-характерологический подход в диагностике мотивационной сферы сотрудников экстремального профиля
12. Психологические механизмы копинг-стратегий личности в процессе профессионализации (на примере юридических специальностей)
13. Сравнительный анализ стрессоустойчивости у работников военкомата
14. Переживание травматического опыта у врачей
15. Психологическая подготовка детей к чрезвычайным ситуациям
16. Психологические условия развития стрессоустойчивости у пожарных
17. Психологическая профилактика стрессоустойчивости подростков в условиях образовательного учреждения
18. Психологические технологии преодоления экстремальных ситуаций спортсменами различных специализаций

4.2.2 Структура работы (утверждается на заседании выпускающей кафедры)

Раздел 1. Глава 1. Обзор и аналитическое представление теоретических основ проблемы исследования (литературный обзор).

Уровень обученности	Формулировка задания	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции	Общепрофессиональные компетенции
Знать	Задание 1. Методологию и научно-категориальный аппарат исследования.			ОПК-1, ОПК-2
	Задание 2. Принципы и этапы построения научно-экспериментального исследования.	УК-2	ПК-1	
	Задание 3. Правила оформления библиографического списка в соответствии с требованиями ГОСТа.	УК-4	ПК-1	ОПК-1
Уметь	Задание 1. Концептуализировать проблему и вырабатывать эмпирические показатели исследования.	УК-1	ПК-1	ОПК-3
	Задание 2. Самостоятельно анализировать основные теоретические положения исследования.		ПК-1	ОПК-3
	Задание 3. Выделять и обосновывать детерминирующие факторы и закономерности по проблеме исследования.	УК-1	ПК-2	ОПК-4
Владеть	Задание 1. Навыками аннотирования основной научной литературы по проблеме исследования.	УК-4		
	Задание 2. Навыками работы в	УК-5	ПК-1	ОПК-2

	нестандартных ситуациях.			
	Задание 3. Способностью осознавать социальную значимость достоверности представленных данных проведенного исследования.		ПК-1 ПК-2	УК-6

Графический материал (при необходимости) _____

Раздел 2. Методы и методики исследования.

Уровень обученности	Формулировка задания	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции	Общепрофессиональные компетенции
Знать	Задание 1. Этапы проведения процедуры диагностики.	УК-2	ПК-1	ОПК-1 ОПК-2
	Задание 2. Основные требования, предъявляемые к методам и методикам диагностики: надежность, достоверность, валидность.	УК-2	ПК-2	ОПК-2
	Задание 3. Способы обработки количественных и качественных результатов исследования.		ПК-2	
Уметь	Задание 1. Подбирать согласно целям и задачам исследования психологические методы и методики для проведения процедуры диагностики.	УК-3 УК-5	ПК-2 ПК-3	ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4
	Задание 2. Интерпретировать качественные и количественные данные результатов исследования.	УК-4	ПК-1	ОПК-3 ОПК-4
	Задание 3. Давать экспертные заключения по проблеме исследования.	УК-4	ПК-3 ПК-4	ОПК-5
Владеть	Задание 1. Основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации.	УК-4		ОПК-3 ОПК-4
	Задание 2. Основными навыками работы с различными статистическими пакетами.		ПК-4	ОПК-2 ОПК-3
	Задание 3. Навыками проведения исследования в различных этнических группах в условиях полиэтнического региона.	УК-4 УК-5	ПК-3 ПК-4 ПК-5	ОПК-5

Графический материал (при необходимости) _____

Раздел 3. Анализ результатов эмпирического исследования.

Уровень обученности	Формулировка задания	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции	Общепрофессиональные компетенции
Знать	Задание 1. Правила представления графического материала в эмпирическом исследовании.		ПК-1	

	Задание 2. Этические нормы и границы профессиональной компетентности при проведении экспериментального исследования.	УК-2, УК-3		
	Задание 3. Основные виды анализа: факторный, кластерный, корреляционный.		ПК-2	ОПК-3
Уметь	Задание 1. Разрабатывать психокоррекционные программы по проблеме исследования.		ПК-3	ОПК-1
	Задание 2. Внедрять разработанные психокоррекционные программы, техники, технологии в опыт работы.		ПК-4	ОПК-6
	Задание 3. Представлять результаты исследования широкому кругу общественности (публикация результатов исследования в сборниках конференций различного ранга, участие в заседаниях круглых столов, секциях и т.д.)		ПК-5	
Владеть	Задание 1. Навыками формирования общественного мнения по проблеме исследования.	УК-4	ПК-2	
	Задание 2. Высокой мотивацией к проведению экспериментального исследования и получения достоверных результатов.		ПК-4	ОПК-2
	Задание 3. Навыками прогнозирования состояния проблемы во временной перспективе.		ПК-5	

Графический материал (при необходимости) _____

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.

5.1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы на государственном экзамене

Процедура проведения **экзамена** осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации СКФУ и Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования.

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, профиль подготовки «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.

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 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.

Каждый обучающийся самостоятельно выбирает экзаменационный билет один раз посредством произвольного извлечения. Номер билета фиксируется секретарем ГЭК в соответствующем протоколе.

На подготовку к ответу на экзаменационный билет обучающемуся отводится 30 минут.

При подготовке обучающийся имеет право пользоваться программой государственного экзамена, а также с разрешения ГЭК – справочной литературой.

При проверке практического задания, оцениваются умение показывать применение теоретических знаний на практических примерах (в опыте деятельности).

5.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы на защите выпускной квалификационной работы / научного доклада

На каждом этапе осуществляется текущий контроль за процессом формирования компетенций. Предлагаемые обучающемуся задания позволяют проверить следующие 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; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.

При защите **выпускной квалификационной работы / научного доклада** оцениваются:

- уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы;
- качество анализа проблемы;
- полнота и проблемность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме;
- уровень апробации работы и публикаций;
- объем экспериментальных исследований и степень их внедрения в производство;
- самостоятельность разработки;
- степень владения современными программными продуктами и компьютерными технологиями;
- навыки публичной дискуссии, защита собственных научных идей, предложений, рекомендаций;
- качество презентации результатов работы;
- общий уровень культуры общения с аудиторией;
- готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков;
- отзыв научного руководителя и оценка работы рецензентом и другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения итоговой аттестации.

Выпускная квалификационная работа оценивается по следующей системе оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Критерии оценки приведены в таблице 1.

Таблица 1

Критерии	ОЦЕНКА
----------	--------

оценки				
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
Актуальность темы	Тема актуальна, её новизна и значимость раскрыты в полном объеме. Полное соответствие содержания работы теме. Полное, всестороннее раскрытие темы	Тема актуальна, её новизна и значимость раскрыты. Содержание работы соответствует теме работы. Тема раскрыта	Тема актуальна, но её новизна и значимость раскрыты не в полном объеме. Содержание работы соответствует теме работы, но тема исследования раскрыта не полностью	Тема актуальна, но её новизна и значимость не раскрыты. Содержание работы не соответствует теме и (или) тема не раскрыта
Постановка цели и задач исследования, и их достижение Обоснованность решения проблемы исследования и её анализ	Цель и задачи исследования сформулированы четко, логически взаимосвязаны, полностью обоснованы. Цель, поставленная в работе, достигнута полностью, задачи решены. Решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный, прослеживается собственная позиция автора	Цель и задачи исследования сформулированы четко, с обоснованием. Поставленные цель и задачи достигнуты квалифицированно и в достаточном объеме. Решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный	Цель и задачи исследования сформулированы, но без обоснования и аргументации. Поставленные цель и задачи достигнуты частично. Решение проблемы обосновано частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования	Цели и задачи исследования не сформулированы или сформулированы неточно. Поставленные цель и задачи исследования не достигнуты. Решение проблемы не обосновано
Эффективность использования методов исследования, их адекватность задачам исследования	Методы исследования полностью соответствуют задачам исследования; использованы комплексно и эффективно	Методы исследования соответствуют задачам исследования. Уровень использования методов исследования – достаточный	Методы исследования использованы не вполне соответствуют задачам исследования	Методы исследования использованы неэффективно, не соответствуют задачам исследования
Уровень	Высокий	Высокий	Невысокий	Невысокий

осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала, обоснованность и чёткость сформулированных выводов	уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала. Обоснованность и чёткость сформулированных выводов	уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала, но имеются недостатки при оформлении выводов	уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала, но имеются недостатки при оформлении выводов	уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала. Выводы и рекомендации не обоснованы или присутствуют заимствованные результаты без указания на их авторство
Практическая значимость исследования	Результаты проведенного исследования представляют практический интерес. Разработаны рекомендации по их внедрению	Результаты значимы для образовательной практики, но методические рекомендации разработаны слабо	Результаты значимы для образовательной практики, но методические рекомендации не разработаны	Результаты проведенного исследования не имеют практической значимости
Апробация полученных результатов (публикации, выполненные в ходе обучения, выступления на научных конференциях, акты о внедрении результатов ВКР и др.)	Полученные результаты прошли апробацию (имеются акты о внедрении результатов ВКР), и (или) основные результаты работы представлены в форме публикаций, или в форме выступлений на научных мероприятиях	Основные результаты работы имеют практическую значимость, прошли апробацию (имеется акт о внедрении результатов ВКР), или основные результаты работы представлены в форме публикаций, или в форме выступлений на научном мероприятии	Основные результаты работы прошли апробацию, но не имеют актов о внедрении и не представлены в форме публикаций	Апробация не осуществлялась
Актуальность, полнота использованных источников и корректность их оформления	В работе используются ссылки на современные источники информации (в том числе	В работе используются ссылки на современные источники информации. Перечень,	В работе главным образом, используются ссылки на стандартные источники и	В работе используются только ссылки на устаревшие источники информации. Студент

	диссертации, научные статьи, зарубежные издания). Перечень, представленных источников свидетельствует о полном и всестороннем изучении проблемы исследования	представленных источников является достаточным для проведения исследования.	(или) устаревшие источники информации. Современные источники информации использованы в ограниченном объеме.	использовал ограниченное число литературных источников.
Владение научным стилем изложения, орфографическая и пунктуационная грамотность	Работа написана грамотно и аккуратно	Работа написана грамотно, но имеются исправления	Работа написана с ошибками, много исправлений	Работа написана неграмотно – с большим количеством орфографических и пунктуационных ошибок
Соответствие формы представления ВКР требованиям, предъявляемым к оформлению работы	Работа оформлена в полном соответствии с ФГОС и отвечает всем установленным к оформлению требованиям	В работе допущены незначительные погрешности при оформлении ВКР	В работе допущены погрешности при оформлении ВКР	Оформление работы не соответствует требованиям к оформлению ВКР
Оформления списка использованных источников (соответствие требованиям)	Список использованных источников оформлен в соответствии с требованиями к оформлению	Список использованных источников оформлен в соответствии с требованиями к оформлению	Список использованных источников оформлен с учётом требований к оформлению, но имеются отдельные нарушения	Список использованных источников оформлен с нарушением требований к оформлению