

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования

ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки **37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) образовательной программы **Бизнес-психология**

Квалификация (степень) **магистр**

Красноярск 2019

Программа государственной итоговой аттестации составлена кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии, руководителем образовательной программы «Бизнес-психология» Горняковой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.04.01 Психология протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСС(Н) ИППО



Т.Г. Авдеева

Используемые сокращения:

ФГОС ВО – Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования

ФОС – фонд оценочных средств

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа

ОК – общекультурные компетенции

ОПК – общепрофессиональные компетенции

ПК – профессиональные компетенции

ВКР – выпускная квалификационная работа

ГЭК – государственная экзаменационная комиссия

ГЭ – государственный экзамен

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
1.1. Цели государственной аттестации	3
1.2. Формы и последовательность ГИА.....	4
1.3. Состав и функции государственного экзамена и апелляционных комиссий.....	6
2. Содержание государственной итоговой аттестации.....	7
2.1. Требования к профессиональной подготовленности выпускника по направлению подготовки	7
2.2. Распределение компетенций, выносимых на ГИА.....	9
3. Государственный экзамен.....	10
3.1. Подготовка к сдаче государственного экзамена.....	10
3.1.1 Планируемые результаты подготовки к сдаче государственного экзамена.....	10
3.1.2. Содержание разделов дисциплин (модулей), выносимых на государственный экзамен.....	11
3.1.3. Рекомендуемая литература при подготовке к сдаче государственного экзамена.....	12
3.1.4. Порядок учета материалов портфолио обучающегося при оценивании компетенций.....	16
3.1.5. Порядок сдачи государственного экзамена.....	18
4. Выпускная квалификационная работа.....	18
4.1. Подготовка к защите выпускной квалификационной работы.....	18
4.1.1. Планируемые результаты подготовки к защите выпускной квалификационной работы.....	18
4.1.2. Порядок подготовки и защиты ВКР (примерная тематика ВКР)	20
4.1.3. Требования к оформлению текста ВКР.....	22
4.1.4. Процедура защиты выпускной квалификационной работы.....	22
5. Описание материально-технической базы.....	23
Описание материально-технической базы.....	23

1. Пояснительная записка

1.1. Цели государственной итоговой аттестации

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ) выпускники, завершающие обучение по программам высшего образования, проходят государственную итоговую аттестацию.

Целью ГИА является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной образовательной программы магистратуры, требованиям соответствующего Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования. Для данной Программы ГИА актуальным является ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Адресована магистрантам института психолого-педагогического образования заочной формы обучения, обучающимся по направлению 37.04.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология.

К ГИА допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей ОПОП.

Обучающемуся успешно прошедшему все установленные университетом государственные итоговые испытания, входящие в ГИА по конкретной программе высшего образования, выдается документ о высшем образовании и квалификации образца, установленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Формы и последовательность проведения ГИА

ГИА проводится в рамках нормативного срока освоения программы в соответствии с учебным планом, утверждённым ученым советом института психолого-педагогического образования.

ГИА обучающихся университета проводится в форме и следующей последовательности:

- государственного экзамена;
- защиты выпускной квалификационной работы.

График подготовки и проведения государственной итоговой аттестации

	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные
1. Методическая работа			
1.1.	Корректировка содержания ГИА и утверждение перечня заданий, выносимых на государственный экзамен	Первый месяц выпускного учебного года	Выпускающая кафедра, руководитель магистерской программы, научно-методический совет ИППО
1.2	Разработка (обновление) и утверждение списка литературы для	Первый месяц выпускного учебного года	Выпускающая кафедра, научно-методический совет ИППО

	подготовки к государственному экзамену		
1.3	Разработка (обновление) материалов ГИА и тем ВКР	Первый месяц выпускного года	Выпускающая кафедра, руководитель магистерской программы, научно-методический совет ИППО
1.4	Утверждение тем ВКР	За 9 месяцев до начала ГИА	Научный руководитель, выпускающая кафедра
1.5	Закрепление за обучающимися темы и руководителя, индивидуального графика и подготовки ВКР	Первый год обучения, за 8 месяцев до начала ВКР	Выпускающая кафедра, дирекция ИППО
1.6	Осуществление научного консультирования и контроля за ходом выполнения ВКР	В течение первого года обучения и выпускного года	Научный руководитель, выпускающая кафедра
1.7	Предзащита ВКР	Не позднее, чем за 1 месяц до защиты ВКР	Выпускающая кафедра, научные руководители, дирекция ИППО
2. Организационная работа			
2.1	Утверждение Программы ГИА	За 6 месяцев до начала ГИА	Научно-методический совет, дирекция ИППО
2.2	Доведение до научных руководителей графика подготовки и проведение ГИА	Первый месяц выпускного учебного года	Дирекция ИППО
2.3	Контроль за ходом индивидуальной подготовки магистранта к ГИА	В течение выпускного учебного года	Научные руководители, руководитель магистерской программы, выпускающая кафедра
2.4	Утверждение председателя государственной экзаменационной комиссии	Не позднее 31 декабря, предшествующего году проведения ГИА	Дирекция ИППО, Министерство науки и высшего образования РФ
2.5	Утверждение состава комиссии	Не позднее чем за 1 месяц до даты начала ГИА	Дирекция ИППО
2.6	Утверждение расписания проведения ГИА	Не менее 30 дней до начала проведения первого ГИА	Дирекция ИППО
2.7	Подготовка проекта	За 1 месяц до	Дирекция ИППО

	приказа о допуске магистрантов к государственному экзамену (на основании сведений о выполнении студентом учебного плана)	начала ГИА	
2.8	Подготовка проекта приказа о допуске магистрантов к защите ВКР (на основе выписки заседания выпускающей кафедры о результатах предзащиты)	За 1 месяц до начала ГИА	Заведующие выпускающих кафедр, дирекция ИППО
2.9	Назначение рецензента и получение рецензии	За месяц до начала защиты ВКР Представление рецензии не позднее 5 дней до защиты ВКР	Заведующие выпускающих кафедр, дирекция ИППО
2.10	Прохождение нормоконтроля (соответствие работы требованиям к ВКР)	За 14 дней до защиты	Магистрант, ответственный за нормоконтроль
2.11	Подготовка документации для работы государственной экзаменационной комиссии	За 1 месяц до начала ГИА	Дирекция ИППО
2.12	Представление ВКР, отзыва, рецензии в государственную аттестационную комиссию	Не позднее чем за 2 дня до защиты ВКР	Магистрант
2.13	Размещение текста ВКР, отзыва, рецензии, проверки на заимствования в электронно-библиотечной системе университета	Не позднее 10 дней до защиты ВКР	Научный руководитель, магистрант
2.14	Наполнение портфолио и оценка	В течение срока обучения За 2 дня до начала ГИА	Научный руководитель, магистрант
2.15	Проведение ГИА	В соответствии с расписанием	Дирекция ИППО

1.3. Состав и функции государственных экзаменационных и апел-

ляционных комиссий

Для проведения ГИА в университете создаются государственные экзаменационные комиссии (далее – ГЭК) и апелляционные комиссии, которые действуют в течение календарного года.

Председатель ГЭК утверждается Министерством науки и высшего образования РФ, в состав комиссии так же входят члены комиссии, являющимися ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений – в соответствующей области профессиональной деятельности, и (или) лицами, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу университета (иных организаций) и (или) научным работниками университета (иных организаций) и имеют ученое звание и (или) ученую степень.

Основной формой деятельности комиссии ГЭК является заседание, которое проводится председателем комиссии. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов от числа лиц, входящих в состав комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов председатель комиссии обладает правом решающего голоса. Результаты государственных итоговых испытаний определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и оформляются протоколами.

Председателем апелляционной комиссии утверждается ректор университета (лицо, исполняющее его обязанности, или лицо, уполномоченное ректором университета, - на основании приказа). В состав апелляционной комиссии входят председатель указанной комиссии и не менее 3 членов указанной комиссии. Состав апелляционной комиссии формируется из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу университета и не входящих в состав ГЭК.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения ГИА и (или) несогласия с результатами государственного экзамена.

Письменная апелляция подается в апелляционную комиссию и может быть о нарушении, по мнению обучающегося, установленной процедуры проведения ГИА и (или) несогласия с результатами государственного экзамена.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Для рассмотрения апелляции по результатам государственной итоговой аттестации в университете создаются апелляционные комиссии.

Председателем апелляционной комиссии утверждается ректор университета (лицо, исполняющее его обязанности, или лицо, уполномоченное ректором, – на основании приказа). В состав апелляционной комиссии входят председатель и не менее 3 членов указанной комиссии. Состав апелляционной комиссии формируется из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу университета и не входящих в состав государственных экзаменационных комиссий.

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель ГЭК и обучающийся, подавший апелляцию. Заседание апелляционной комиссии может проводиться в отсутствие обучающегося, подавшего апелляцию, в

случае его неявки на заседание апелляционной комиссии.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

При удовлетворении апелляции по нарушению процедуры может быть назначено повторное проведение государственной итоговой аттестации не позднее даты завершения обучения в университете в соответствии со стандартом. Повторное проведение государственной итоговой аттестации проводится в присутствии одного из членов апелляционной комиссии.

Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

При рассмотрении апелляции о несогласии с результатами ГЭ апелляционная комиссия может отклонить апелляцию и сохранить результат, либо удовлетворить апелляцию и выставить иной результат государственного экзамена.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

2. Содержание государственной итоговой аттестации

2.1. Требования к профессиональной подготовленности выпускника по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология:

область профессиональной деятельности (согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 N 1043): решение профессиональных задач в сфере образования, здравоохранения, культуры, юриспруденции, управления, социальной сферы, в образовательных учреждениях, общественных и хозяйственных организациях, административных органах, научно-исследовательских и консалтинговых организациях, представляющих психологические услуги физическим лицам и организациям.

виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники (согласно утвержденному учебному плану): практическая и организационно-управленческая: решение комплексных задач в сфере организационного консультирования, кадрового управления, социально-психологического сопровождения работы с персоналом в организации;

перечень формируемых компетенций при освоении ОПОП (согласно виду деятельности):

Общекультурные компетенции (ОК):

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

ОПК-1 – готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения

Профессиональные компетенции (ПК):

В области практической деятельности:

ПК-5 - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

ПК-6 - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария

В области организационно-управленческой деятельности:

ПК-9 - способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;

ПК-10 - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

Профессиональные стандарты:

Специалист по управлению персоналом, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691.

Психолог в социальной сфере, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 682н.

Трудовые функции, указанные в ОПОП:

Обобщенные трудовые функции (ОТФ):

В. - Деятельность по обеспечению персоналом

С. – Деятельность по оценке и аттестации персонала

Д. - Деятельность по развитию персонала

Е. - Деятельность по организации корпоративной социальной политики

Г. - Операционное управление персоналом и подразделением организации

Н. - Стратегическое управление персоналом организации

А/7 Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп

Трудовые функции (ТФ)

В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

С/01.6 Организация и проведение оценки персонала

С/02.6 Организация и проведение аттестации персонала

Д/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Д/02.6 Организация обучения персонала

Д/03.6 Организация адаптации и стажировки персонала

Ф/01.6 Разработка корпоративной социальной политики

Ф/02.6 Реализация корпоративной социальной политики

Г/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

А/01.7 Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам)

А/02.7 Организация мониторинга психологической безопасности и комфортности среды организации

А/03.7 Оказание психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию

А/07.7 Организация работы по созданию системы психологического просвещения

А/08.7 Разработка и реализация программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья

Присваиваемая квалификация (степень) магистр

2.2. Распределение компетенций, выносимых на ГИА:

Таблица 1

Компетенции*	
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы
ОПК – 1, ОПК-2, ОПК-3, ПК- 5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК- 5, ПК-6, ПК-9, ПК-10

* указываются коды компетенций

3. Государственный экзамен

3.1. Подготовка к сдаче государственного экзамена

Государственный экзамен проводится по дисциплинам и (или) модулям образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников, а именно по модулям: «Методологические основы психологического сопровождения современной организации», «Психологическое и методологическое обеспечение бизнес-процессов», «Психологическое сопровождение управления персоналом», «Психологическая помощь персоналу организации».

3.1.1. Планируемые результаты подготовки к сдаче государственного экзамена

Таблица 2

Компетенция*	Планируемые результаты подготовки (индикаторы: знать, уметь, владеть)
ОПК-1	Знать: общие закономерности и индивидуальные особенности построения коммуникативных процессов, особенности регуляции поведения и деятельности человека в организации Уметь: выбирать оптимальные коммуникативные средства, методы и формы организации профессионального общения в соответствии с ситуацией взаимодействия и профессиональными задачами Владеть: профессиональной терминологией, способами осуществления основных направлений профессиональной деятельности при взаимодействии на разных уровнях иерархии в организации
ОПК-2	Знать: социально-психологические характеристики коллектива в организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях Уметь: применять качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях Владеть: навыками количественного и качественного анализа результатов психологических и педагогических исследований;
ОПК-3	Знать: методы и технологии исследования для эффективного решения профессиональных задач в организации; Уметь: самостоятельно ставить цели профессиональной деятельности, находить необходимую информацию, выбирать и применять оптимальные научно-обоснованные методы для их достижения Владеть: навыками критического анализа, систематизации научной информации для достижения целей профессиональной деятельности
ПК-5	Знать: методы и технологии диагностики и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, деятельности людей в организации Уметь: осуществлять диагностику и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, деятельности для решения задач оценки и развития персонала, оказания психологической помощи группам и отдельным лицам, мониторинга психологической безопасности и комфортности среды организации Владеть: методами и технологиями диагностики и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, деятельности людей в организации
ПК-6	Знать: сущность психологического сопровождения по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека в организации; Уметь: самостоятельно реализовывать программы профилактической и

	психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья, на обучение и развитие персонала организации Владеть: современным психологическим инструментарием предупреждения профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека в организации
ПК-9	Знать: принципы работы психологической службы в организации для обеспечения эффективности деятельности организации и оказания помощи и поддержки персоналу; Уметь: самостоятельно выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы для оказания помощи и поддержки сотрудникам; Владеть: методами и технологиями выявления потребностей в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы для решения задач оказания психологической помощи персоналу.
ПК - 10	Знать: социально-психологические закономерности и организационно-правовые основы профессиональной деятельности в области стратегического и операционного управления персоналом в организации; Уметь: решать задачи подбора, оценки, обучения и развития персонала в организации; прогнозировать ход развития в определенных условиях и управлять динамикой групповых процессов Владеть: методами и технологиями управления, инструментами оценки и развития персонала в организации.

* указывается только код компетенции из таблицы 1

3.1.2. Содержание разделов дисциплин (модулей), выносимых на государственный экзамен

Таблица 3

Дисциплина (модуль)	Разделы (темы)
Модуль 1. «Методологические основы психологического сопровождения современной организации»	- Основы организационной психологии - Технологии сопровождения функционирования организации
Модуль 2. «Психологическое и методологическое обеспечение бизнес-процессов»	- Кадровая политика организации - Социально-психологические основы организации труда
Модуль 3. «Психологическое сопровождение управления персоналом»	- Система управления персоналом в организации - Основы HR-брендинга
Модуль 4. Психологическая помощь персоналу организации»	- Функциональные состояния в процессе труда - Технологии решения конфликтов в организации

3.1.3. Рекомендуемая литература при подготовке к сдаче государственного экзамена

Таблица 4

Наименование	Место хранения/электронный адрес	Кол-во экземпляров/ точек доступа

Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса : учебное пособие / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2014. - 236 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?pag	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 391 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для слушателей магистратуры: учебное пособие. Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». Казань: Издательство КНИТУ, 2013. 104 с. [Электронный ресурс]. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с.; [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Блинов, А.О. Управление изменениями: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 304 с. : табл., схем., ил. - (Учебные издания для бакалавров). - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации: учебное пособие / А.К. Болотова, А.В. Мартынова. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики). - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ

Воробьева, М. А. Психология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Воробьева ; Уральский гос. пед. ун-т, Ин-т менеджмента и права, Каф. акмеологии и менеджмента. – Екатеринбург. 2015. – 211 с. :Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5357/read.php	Межвузовская электронная библиотека.	Индивидуальный неограниченный доступ
Горчакова, В.Г. Имиджелогия: теория и практика : учебное пособие / В.Г. Горчакова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 335 с.; [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Грошев, И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Дубровина, О. И. Психология труда, инженерная психология и эргономика [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. И. Дубровина ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики . - Тюмень : ТюмГУ, 2015. - 224 с.: ил., табл. - Библиогр. в конце гл. и с. 211-215. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4705/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Максимчук, В.Н. Стимулирование и мотивация персонала / В.Н. Максимчук. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 99 с. - ISBN 978-5-504-00258-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Минкина, Н.И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов: монография / Н.И. Минкина ; Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 159 с.; [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473260	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Науменко Е.Н. Организационная психология: учебное пособие. Тюмень: ТюмГУ, 2011. 664 с. [Электронный ресурс]. URL: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4363/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2007.	Научная библиотека	20

Организационная психология и основы управленческого консультирования: учебное пособие / [сост.: М. В. Шамардина, Н. А. Першина]; Алтайский гос. гуманитар.-пед. ун-т. Бийск : АГГПУ, 2017. 200 с. [Электронный ресурс]. URL: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6649/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2-х т. СПб.: Речь. Т. 1. 2007. 416 с.	Научная библиотека	10
Психологические проблемы современного бизнеса / ред. Н.Л. Иванова, Н.В. Антонова, В.А. Штроо. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. - 344 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Психология труда: учебник / А. В. Карпов [и др.]; ред. А. В. Карпов. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 350 с.	Научная библиотека	46
Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. М. : "Академия", 2005. 480 с.	Научная библиотека	21
Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с. : [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Рудая, Е.А. Основы бренд-менеджмента: учебное пособие для студентов вузов / Е. А. Рудая. – М. : Аспект Пресс, 2006. – 256 с.	Научная библиотека	10
Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016. 325 с.: [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с.: [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Сорокина Л.А. Организационное поведение: учебное пособие. Новосибирск : НГПУ, 2017. 196 с. [Электронный ресурс]. URL: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6916/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Стоянов И.А. Повышение эффективности работы персонала предприятия как синтез организационного поведения и управленческой деятельности: монография. - Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2010. 232 с.	Научная библиотека	34

Суворова, А.В. Психология конфликта: учебное пособие / А.В. Суворова, С.В. Нищитенко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северо-Кавказский федеральный университет. - Ставрополь : СКФУ, 2018. - 105 с.[Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Ужахова Л.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Фин.-экон. ин-т. - Тюмень : ТюмГУ, 2013. - 340 с. - Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5786/read.php .	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с.: [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн».	Индивидуальный неограниченный доступ
Ужахова, Лейла Магомедовна. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Фин.-экон. ин-т. - Тюмень : ТюмГУ, 2013. - 340 с. Режим доступа: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5786/read.php .	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ

Согласовано:

заместитель директора библиотеки
(должность структурного подразделения)



/ Шулипина С.В.
(подпись) (Фамилия И.О)

3.1.4. Порядок учета материалов портфолио обучающегося при оценивании компетенций¹

Портфолио обучающегося размещается в электронно-библиотечной си-

¹ Порядок учета результатов материалов портфолио обучающихся осуществляется согласно п. 22 Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в КГПУ им. В.П. Астафьева

стеме университета согласно Регламента размещения данных в электронном портфолио обучающегося по основным образовательным программа высшего образования в КГПУ им. В.П. Астафьева и предоставляются обучающимся в печатном виде в ГЭК не позднее 2-х рабочих дней до начала государственного итогового испытания.

Портфолио оценивается у всех магистрантов, результаты оценки продуктов портфолио заносятся в Оценочный лист портфолио. Экспертами, которые оценивают продукты, выступают преподаватели по осваиваемым модулям, научный руководитель и руководитель магистерской программы. Заполненный печатный оценочный лист портфолио, заверенный подписью заведующего выпускающей кафедры, печатью дирекции передается до начала государственного экзамена в государственную аттестационную комиссию. Он является продуктом экспертизы определенных профессиональных компетенций и учебных достижений обучающегося, выступает как допуск к государственному экзамену.

Продукты электронного портфолио выпускника учитываются при его предъявлении обучающимся не позднее 2-х рабочих дней до начала государственного экзамена в государственную экзаменационную комиссию по желанию выпускника.

Выпускающая кафедра проводит оценку документов, представленных в портфолио, с целью недопущения нарушения авторских прав (плагиата).

На государственном экзамене учитываются не все продукты портфолио, а те, которые позволяют определить уровень сформированности компетентностей, выносимых на государственный экзамен.

Перечень продуктов портфолио, соотнесенных с компетенциями

Таблица 5

Код компетенции*	Продукт в портфолио
ОК – 1, ОПК – 3, ПК – 5, ПК - 10	Профиль корпоративных компетенций. Перечень диагностических методик для подбора и отбора персонала
ОК – 1, ОПК – 3, ПК – 5, ПК-9	Сценарий интервью по компетенциям / диагностического интервью

ОК-1, ОК- 3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	Сценарий ассессмент-центра / Системы оценки и аттестации персонала в организации Индивидуальный план развития по итогам проведения оценочных процедур/ Заключение по итогам диагностики сотрудника
ОК-1, ОК-3, ОПК-3, ПК-6, ПК-9	Сценарий (план) обучающего мероприятия
ОК-1, ОК-2, ОПК-2, ОПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	Предложения по развитию мотивационной среды компании / Проект сопровождения трудовых процессов.
ОК-1, ОК-2, ОПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	Аналитический отчет по итогам психологического анализа существующей системы ценностей компании/ корпоративной культуры/ особенностей кадровой политики /HR-брендинга
ОПК-1, ОПК-2, ПК-10	Протокол индивидуальной и групповой консультаций в рамках организационного консультирования
ОПК – 1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	Отзывы, рекомендации о внедрении, характеристики от профессионалов – практиков, руководителей организаций (о профессионально значимых компетенциях и личностных качествах магистранта, о сформированности общепрофессиональных и профессиональных
ОК-1 ОК-2 ОК-3, ОПК-1, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	Рефлексивная карта по результатам профессиональной деятельности
ОК- 1 ОК-2 ОК-3, ОПК - 1	Сертификаты, грамоты, благодарственные письма, полученные за период обучения
ОК – 1, ОК-2 ОК-3 ОПК-1, ОПК-3	Статьи, тезисы (по теме научной работы, по модулям, которые осваивались в процессе обучения).
ОК – 1, ОК-2 ОК-3 ОПК-1, ОПК-3	Участие в конференциях (с докладом), представление результатов на методических советах, участие в общественных, научно-исследовательских проектах
ОК-1 ОК-2 ОК-3, ОПК-1, ПК-5, ПК-6, ПК-9, ПК-10	Наиболее значимая (лучшая/удачная) работа, по мнению магистранта, которая показывают его развитие в процессе обучения и профессиональной подготовки

**указывается только код компетенции из таблицы 1*

3.1.5. Порядок сдачи государственного экзамена

Перед государственными экзаменами проводятся обязательные консультации обучающихся по вопросам утвержденной программы государственных экзаменов.

Государственный экзамен проводится в форме устно. При устной сдаче государственного экзамена обучающемуся предоставляется не менее 30 ми-

нут на подготовку к ответу и до 20 минут на ответ.

При подготовке к ответу и во время ответа на вопросы билета обучающийся может пользоваться программой государственного экзамена, а также предусмотренным ею материалами и средствами.

Обучающиеся делают необходимые записи по каждому вопросу на выданных секретарем ГЭК листах бумаги с печатью или штампом.

После завершения устного ответа члены ГЭК, с разрешения председателя, могут задать дополнительные и уточняющие вопросы.

4. Выпускная квалификационная работа

4.1. Подготовка к защите выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

4.1.1. Планируемые результаты подготовки к защите выпускной квалификационной работы

Таблица 7

Компетенция*	Планируемые результаты подготовки (индикаторы: знать, уметь, владеть)
ОК-1	Знать: обобщенные категории, понятия, направления, современные тенденции сопровождения людей и процессов в организации; понимать способы и результаты своих профессиональных действий Уметь: учитывать в своей профессиональной деятельности психологические, социально-психологические особенности трудовых процессов и взаимодействия людей в организации; Владеть: навыками анализа и синтеза информации, важной для обеспечения эффективности деятельности организации и профилактики развития и реализации творческого потенциала личности
ОК – 2	Знать: основы организационной психологии, особенности психологического сопровождения личности и групповых процессов на каждом этапе развития организации; Уметь: грамотно и своевременно оказывать психологическую помощь и поддержку в сложных, нестандартных ситуациях развития и взаимодействия субъектов трудовых процессов в организации; Владеть: навыками применения социально-психологических методов и технологий при решении профессиональных задач в соответствии с актуальными потребностями организации и собственной профессиональной позицией
ОК – 3	Знать: психологические закономерности развития личности, специфику коррекции и психопрофилактики нарушений развития личности, групповых процессов в организации.

	Уметь: учитывать в своей профессиональной деятельности индивидуально-психологические особенности развития личности, социально-психологические закономерности формирования и развития групп и отношений в трудовом коллективе; Владеть: навыками рефлексии, методами психологического сопровождения, способствующими максимальному раскрытию способностей и творческого потенциала личности, возможностей развития групп в организации.
ОПК-1	Знать: общие закономерности и индивидуальные особенности построения коммуникативных процессов, особенности регуляции поведения и деятельности человека в организации Уметь: выбирать оптимальные коммуникативные средства, методы и формы организации профессионального общения в соответствии с ситуацией взаимодействия и профессиональными задачами Владеть: профессиональной терминологией, способами осуществления основных направлений профессиональной деятельности при взаимодействии на разных уровнях иерархии в организации
ОПК-2	Знать: социально-психологические характеристики коллектива в организации, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях Уметь: применять качественные и количественные методы в психологических и педагогических исследованиях Владеть: навыками количественного и качественного анализа результатов психологических и педагогических исследований;
ОПК-3	Знать: методы и технологии исследования для эффективного решения профессиональных задач в организации; Уметь: самостоятельно ставить цели профессиональной деятельности, находить необходимую информацию, выбирать и применять оптимальные научно-обоснованные методы для их достижения Владеть: навыками критического анализа, систематизации научной информации для достижения целей профессиональной деятельности
ПК-5	Знать: методы и технологии диагностики и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, деятельности людей в организации Уметь: осуществлять диагностику и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, деятельности для решения задач оценки и развития персонала, оказания психологической помощи группам и отдельным лицам, мониторинга психологической безопасности и комфортности среды организации Владеть: методами и технологиями диагностики и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, деятельности людей в организации
ПК-6	Знать: сущность психологического сопровождения по предупреждению профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека в организации; Уметь: самостоятельно реализовывать программы профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья, на обучение и развитие персонала организации Владеть: современным психологическим инструментарием предупрежде-

	ния профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека в организации
ПК-9	Знать: принципы работы психологической службы в организации для обеспечения эффективности деятельности организации и оказания помощи и поддержки персоналу; Уметь: самостоятельно выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы для оказания помощи и поддержки сотрудникам; Владеть: методами и технологиями выявления потребностей в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы для решения задач оказания психологической помощи персоналу.
ПК - 10	Знать: социально-психологические закономерности и организационно-правовые основы профессиональной деятельности в области стратегического и операционного управления персоналом в организации; Уметь: решать задачи подбора, оценки, обучения и развития персонала в организации; прогнозировать ход развития в определенных условиях и управлять динамикой групповых процессов Владеть: методами и технологиями управления, инструментами оценки и развития персонала в организации.

* указывается только код компетенции из таблицы 1

4.1.2. Порядок подготовки и защиты ВКР определяется Положением о выпускной квалификационной работе бакалавра, специалиста в КГПУ им. В.П. Астафьев, Положением о выпускной квалификационной работе магистра (магистерской диссертации) в КГПУ им. В.П. Астафьева и включает в себя следующие этапы:

определение темы;

организация работы над ВКР (в т.ч. формирование задания на ВКР, проведение консультаций);

допуск к защите (предзащита);

защита ВКР;

хранение ВКР.

Примерная тематика ВКР разрабатываются на выпускающей(щих) кафедре(ах) психологии на основании актуальных проблем отрасли согласно тенденциям развития науки по профилю подготовки.

Примерная тематика ВКР:

1. Психологическое сопровождение карьеры молодого специалиста (госслужба).

2. Социально – психологические основы принятия управленческих ре-

шений при переходе организации на систему профессиональных стандартов.

3. Психолого-педагогические условия развития управленческих компетенций обучающихся магистратуры по направлению «Управление персоналом».

4. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности официантов на предприятии общественного питания.

5. Психологические факторы конкурентоспособности персонала в IT-сфере.

6. Социально-психологические технологии подбора экспертов в системе независимой оценки квалификаций.

7. Развитие жизнестойкости молодого специалиста как условие социально-психологической адаптации в организации.

8. Социально-психологические технологии поддержания социальной активности людей пожилого возраста в условиях центра социальной защиты.

9. Саморегуляция как средство профилактики эмоционального выгорания сотрудников поисково-спасательных отрядов.

10. Совершенствование социально-психологического климата в коллективах управляющих компаний (система ЖКХ).

11. Психологические сопровождение внедрения Национальной системы квалификаций в практику деятельности организаций.

12. Развитие коммуникативной компетентности специалистов юридических организаций.

13. Формирование имиджа наставника на производственном предприятии

14. Развитие социальной перцепции работников кадровой службы на производственном предприятии.

15. Социально-психологический профиль специалиста в сфере управления персоналом.

16. Развитие профессионально-важных качеств руководителя среднего звена в организации.

17. Ценностные ориентации руководителей в системе ГУФСИН.

18. Психологическое сопровождение развития участников кадрового резерва на предприятии.

19. Психологические условия развития вовлекающей среды в организации.

20. Развитие эффективной коммуникации деловых партнеров.

21. Социально-психологическое сопровождение внедрения профессиональных стандартов в организации.

Для подготовки ВКР за обучающимся закрепляется научный руководитель ВКР и при необходимости консультант (консультанты). Тема и руководитель ВКР закрепляется за 8 месяцев до защиты путем издания распоряжения директора института психолого-педагогического образования на основании выписки из протокола заседания выпускающей кафедры психологии.

4.1.3. Требования к оформлению текста ВКР регламентированы Положением о выпускной квалификационной работе бакалавра, специалиста в КГПУ им. В.П. Астафьев, Положением о выпускной квалификационной работе магистра (магистерской диссертации) в КГПУ им. В.П. Астафьева и отражаются в соответствующих методических рекомендациях по профилю подготовки (при наличии).

Процент неправомерных заимствований любой системой проверки типа «Антиплагиат» устанавливается приказом ректора на текущий учебный год.

4.1.4. Процедура защиты выпускной квалификационной работы.

ВКР представляется ГЭК без подготовки, на всю процедуру защиты отводится до 30 минут на одного обучающегося, в том числе на представление ВКР – до 15 минут. Защита ВКР регламентирована Положением о выпускной квалификационной работе бакалавра, специалиста в КГПУ им. В.П. Астафьев, Положением о выпускной квалификационной работе магистра (магистерской диссертации) в КГПУ им. В.П. Астафьева.

5. Описание материально-технической базы

ГИА проводится согласно утвержденному расписанию, в котором указывается дата, время и место проведения государственных аттестационных испытаний и предэкзаменационных консультаций по вопросам, включенным в программу государственного экзамена. При формировании расписания устанавливается перерыв между государственными аттестационными испытаниями продолжительностью не менее 7 календарных дней. Место проведения государственных аттестационных испытаний определяется исходя из имеющегося аудиторного фонда и имеющегося оборудования.

Таблица 8

Наименование государственного аттестационного испытания	Необходимое оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
государственный экзамен	Учебная доска – 1 шт. Распечатанная нормативно правовая документация (профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере, Специалист по управлению персоналом), программа Государственного экзамена, билеты, ситуационные задачи
защита выпускной квалификационной работы	Видеопроектор – 1 шт., экран – 1 шт, доска учебная 1 шт., таблицы по детской психологии, . ПО: Windows, Linux, Office Standart, Libre Office, Kaspersky Endpoint Security, ABBYY Fine Reader 8.0, Adobe Reader, конструктор сайтов Edusite

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Институт психолого-педагогического образования

Кафедра-разработчик - кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.
Заведующий кафедрой Е.Ю. Дубовик



ОДОБРЕНО
на заседании учебно-методического совета ИППО протокол
№ 5 от «15» мая 2019 г.
председатель НМСН(С) ИППОТ.Г. Авдеева



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения итоговой (государственной итоговой)
аттестации обучающихся

37.04.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)
Бизнес-психология
(направленность (профиль) образовательной программы)
Магистр
(квалификация (степень) выпускника)

Составитель: Горнякова М.В., канд. психол. наук, доцент

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. Целью создания ФОС для итоговой (государственной итоговой) аттестации является определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы, установленных образовательным стандартом.

1.2. ФОС разработан на основании нормативных документов:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37 04.01. Психология

- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология.

- Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре - в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева».

- Положения о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам по бакалавриата, специалитета и программам магистратуры в КГПУ им. В.П. Астафьева и его филиалов / Положения о проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре КГПУ им. В.П. Астафьева / Порядок проведения итоговой аттестации обучающихся по не имеющим государственной аккредитации основным профессиональных образовательных программам в КГПУ им. В.П. Астафьева.

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

направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология.

Общекультурные компетенции:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

Общепрофессиональные компетенции

ОПК-1 – готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения

Профессиональные компетенции:

В области практической деятельности:

ПК-5 - готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

ПК-6 - способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария

В области организационно-управленческой деятельности:

ПК-9 - способность выявлять потребности в основных видах психоло-

гических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

ПК-10 - способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

3. Фонд оценочных средств для государственного экзамена

3.1. Форма и типовые оценочные средства (вопросы к экзамену, ситуационные задачи, портфолио достижений)

3.2. Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Отлично	(73-86 баллов) Хорошо	(60-72 балла) * Удовлетворительно
ОПК - 1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке РФ и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Демонстрирует способность к коммуникации в устной и письменной формах, умеет вести научную дискуссию, демонстрирует умение публичного выступления. Понимает значимость исследовательской работы в профессиональной деятельности	Может осуществлять научную коммуникацию, излагает свои мысли логично, аргументировано. Владеет навыками публичного выступления и ведения диалога	Излагает свои мысли логично, отвечает этично на поставленные вопросы. Демонстрирует навыки публичного выступления
ОПК - 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные	В полной мере демонстрирует готовность к принятию решений на основе результатов исследования выделяет возможные причины, дефициты организационных условий, предлагает направления работы в сфере управления коллективом, с учетом социальных, этнических,	Способен на основе результатов исследования, анализа теоретических знаний и практического опыта управления обозначить причины, прогнозировать последствия руководства, назвать мероприятия, которые могут содействовать повышению эффективности и качества управления с	Демонстрирует готовность анализировать практические управленческие ситуации. Высказывает мнение о возможных вариантах решения, действует стандартно, предлагает типичные мероприятия, рекомендации для

различия	конфессиональных и культурных различий	учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	изменения ситуации
ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Обучающийся уверенно демонстрирует способность к критическому анализу и систематизации современных научных достижений в области организационной, социальной психологии, психологии бизнеса, к генерированию новых идей при постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения, при решении прикладных профессиональных задач	Обучающийся способен к критическому анализу и систематизации современных научных достижений, грамотно анализирует и обобщает научно-теоретические знания для постановки целей исследования. Может обосновать выбор методов и технологий для выполнения разноплановых задач профессиональной деятельности.	Обучающийся проводит анализ ситуаций, критически оценивает, анализирует и систематизирует современные научные достижения, ставит краткосрочные тактические цели исследования, выбирает очевидные методы и технологии их достижения, способен объяснять и обосновывать выбор теоретических оснований для решения профессиональных задач
ПК – 5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональ	Обучающийся в полной мере демонстрирует готовность и умение грамотно подбирать диагностический инструментарий для выявления и обозначения проблемы. Применяет методики и методы коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в соответствии с возрастными и индивидуально-психологическими особенностями принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Аргументированно обосновывает свою профессиональную точку зрения	Подбирает диагностический материал и методы коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в соответствии с возрастными и индивидуально-психологическими особенностями принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам исследования, способен соотнести выбранные методики с задачами психологического сопровождения и реализации проектного исследования	Владеет знаниями основных методов экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека. Соотносит методы и методики исследования с потребностями и особенностями профессиональной ситуации. Частично учитывает внешние факторы, влияющие на ситуацию и проведение исследований с учетом принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

ной и другим социальным группам			
ПК – 6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологич.инструментария	В полной мере демонстрирует навыки практической профессиональной деятельности: умеет создавать системные, комплексные программы психологического сопровождения в соответствии с потребностями субъектов трудовых процессов в организации, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Обучающийся на базовом уровне владеет навыками практической профессиональной деятельности: способен видеть основные потребности психологического сопровождения в соответствии с потребностями субъектов трудовых процессов в организации, подбирает отдельные методы и способы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Обучающийся на пороговом уровне демонстрирует навыки практической деятельности: владеет базовыми методами психологического сопровождения, применяет их в адаптационных программах в соответствии с потребностями субъектов трудовых процессов в организации. Работает в большей части на оперативное решение трудностей в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
ПК – 9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Объективно и верно формулирует задачи сопровождения при решении организационно-управленческих задач в соответствии с актуальными потребностями субъектов организации. Грамотно и последовательно организует работу психологической службы, способствуя повышению эффективности деятельности субъектов и организации в целом	Демонстрирует навыки в области организационно-управленческой деятельности, способен объективно определять потребности в психологических услугах в контексте ситуации. Умеет выделить приоритеты и обозначить целевые ориентиры сопровождения. Не всегда способен самостоятельно организовать работу психологической службы, действует самостоятельно в зада в соответствии с выявленными потребностями и поставленными задачами	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в рамках привычных задач с опорой на алгоритмы. Может определить потребности отдельных субъектов организации. Частично формулирует задачи работы психологической службы. Испытывает сложности с планированием и организацией психологического сопровождения с учетом выявленных потребностей и целей развития организации
ПК – 10 способность к решению управленческих задач в условиях	Объективно и верно формулирует задачи управленческой организационно-деятельности. Способен проводить необходимый анализ	Проявляет навыки и умения в области организационно-управленческой деятельности с опорой на психологические осно-	Может анализировать управленческие задачи, определить потребности в психологическом сопровождении, отдельных

реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ситуации и принимать решения в соответствии с актуальными потребностями субъектов организации. Грамотно и последовательно организует психологическое сопровождение действующих производственных структур на основе объективных данных исследовательской деятельности	вы. Верно определяет управленческие задачи и задачи профессионального психологического сопровождения. Умеет выделить приоритеты и обозначить целевые ориентиры решения задачи Не всегда способен самостоятельно реализовать и организовать выполнение намеченных профессиональных действий в сложившейся	субъектов организации. Затрудняется в формулировке задач психологического сопровождения. Испытывает сложности с планированием исследовательской деятельности, сообразно управленческим задачам и стратегическим целям развития организации
--	--	--	--

Шкала итоговой оценки на государственном экзамене

Оценка

Степень удовлетворения критериям

Отлично

Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Ответы характеризуются системностью, глубиной освоенного материала.

Знает основные категории, механизмы и закономерности социально-психологических явлений и их развития, конкретные особенности и организационные феномены. При описании явления выделяет различные варианты развития с учетом социально-культурных, индивидуально-типологических, физиологических особенностей.

Знает актуальные проблемы в профессиональной деятельности, демонстрирует глубокие знания базовых нормативно-правовых актов.

Самостоятельно ставит профессиональную задачу, предлагает варианты ее решения с учетом современных достижений в профессиональной деятельности.

Сопоставляет разные точки зрения, чтобы вынести собственные суждения. Критически оценивает свои собственные и чужие исследования, не нарушая этических принципов. Умеет вести научную дискуссию, демонстрирует умение публичного выступления.

Понимает значимость профессиональной деятельности, освоения компетенций для формирования психологической культуры в организации.

Хорошо

Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Объясняет, выделяет детерминанты, возможные причинно-следственные отношения на основе теоретических моделей. Знает закономерности процессов, явлений и может их применить. Демонстрирует умение анализировать

материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Владеет навыками публичного выступления и ведения диалога.

Знает достижения в профессиональной области, демонстрирует знания базовых нормативно-правовых актов.

Определяет типы задач, где необходимо применить определенные методы, приемы и технологии, может описать последовательность действий, необходимых для достижения, выделяет этапы работы. Учитывает индивидуальные особенности при решении проблемы.

Демонстрирует желание самостоятельного освоения новых знаний и методов в профессиональной области, позитивную направленность на профессиональную деятельность.

Удовлетворительно

Описывает, рассказывает, распознает психологический феномен в основе практической задачи, определяет его существенные свойства, соотносит данные свойства с классами объектов (может сказать, что это). Знания носит несистематизированный характер, приводимые формулировки являются недостаточно четкими, трудности в обобщении материала, может описать отдельный случай. В ответах представлено понимание сущности основных категорий по основному и дополнительным вопросам.

Может перечислить современные достижения в профессиональной деятельности, актуальные проблемы в профессиональной области, знает нормативные документы.

Составляет план работы по образцу. Применяет по аналогии методы для решения задач, в новых ситуациях испытывает трудности применения знаний, опыта.

Излагает свои мысли с учетом этики и моральных норм. Демонстрирует навыки публичного выступления.

Неудовлетворительно

Названы и определены лишь некоторые основания, признаки, характеристики рассматриваемого явления, допускаются при этом терминологические неточности, в ответе отсутствует обращение к современным достижениям в профессиональной деятельности. Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний.

Не может выделить актуальные проблемы в профессиональной области и предложить план решения проблемы, знает методы, не может объяснить, почему применяется именно данный метод.

При ответе на вопросы обнаруживают значительные пробелы в знаниях программного материала; допускают принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета. Демонстрируют незнание теории и практики. При ответе на вопрос нарушения норм литературной речи, неэтичные высказывания,

низкий уровень навыков ведения дискуссии.

Шкала итоговой оценки:

«Отлично»: Обучающийся демонстрирует в области компетенции ОПК продвинутый или базовый уровень, в области ПК продвинутый уровень.

«Хорошо»: Обучающийся демонстрирует в области компетенции ОПК базовый или пороговый уровень, в области ПК базовый уровень.

«Удовлетворительно»: Обучающийся демонстрирует в области компетенции ОПК, ПК пороговый уровень.

«Неудовлетворительно»: Компетенции ОПК, ПК не сформированы.

3.3. Контрольно-измерительные материалы для государственного экзамена

Индивидуальные экзаменационные задания (экзаменационные билеты) построены на основе решения ситуационных (профессиональных) задач, ориентированные на установление соответствующего уровня подготовленности выпускника определенным требованиям к профессиональной подготовке магистранта.

К каждой задаче сформулированы 3 вопроса:

Вопрос № 1 – Теоретический – направлен на выявление теоретических знаний в области психологического сопровождения людей и процессов в организации, на определение уровня сформированности общепрофессиональных компетенций (ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3).

Вопросы № 2 и 3 – направлены на выявление уровня сформированности основных ПК в одном из видов профессиональной деятельности, предусмотренных основной профессиональной образовательной программой.

3.3.1. Перечень вопросов, выносимых на государственный экзамен

Вопросы, выносимые на государственный экзамен, составляют первый теоретический вопрос к ситуационным задачам.

1. Выделите и охарактеризуйте основные задачи психологического сопровождения людей и процессов в организации на каждой стадии ее развития.

2. Раскройте значение организационной культуры как фактора раз-

вития организации, влияющего на ее эффективность: производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой.

3. Представьте основные концепции мотивации персонала в организации.

4. Раскройте задачи психологического сопровождения основных бизнес-процессов в сфере работы с персоналом в организации. (карта процессов).

5. Выделите основные задачи социально-психологической диагностики в организации, принципы и требования к проведению психодиагностического обследования/

6. Укажите основные действия по проведению отбора на вакантную должность (содержание их и последовательность). Составьте психологический профиль специалиста по вакантной должности (на примере менеджера по персоналу). Обоснуйте его.

7. Выделите определяющие психологические факторы для корпоративной культуры и мотивации персонала в контексте HR-брендинга.

8. Выделите определяющие факторы профессионального роста и самореализации работника. Дайте их психологическую характеристику.

9. Раскройте динамику развития конфликта, обозначьте предмет конфликта, роль мотивации сторон, факторы, снижающие эффективность деятельности коллектива в конфликтном взаимодействии.

10. Дайте характеристику основных составляющих конфликта, раскройте его конструктивное и деструктивное влияние на развитие межличностных и трудовых отношений в организации; дайте прогноз развития ситуации для обеих сторон конфликта.

11. Раскройте понятие конфликта, виды конфликтов в организации, опишите социально-психологические и личностные причины конфликта.

12. Дайте определение медиации, раскройте социально-психологическую суть медитивных технологий.

13. Опишите наиболее типичные конфликты в организации. Раскройте роль руководителя в решении конфликтов подчиненных.

14. Выделите и охарактеризуйте основные задачи психологического сопровождения сотрудников в организации, находящихся на разных стадиях профессионального развития.

15. Дайте характеристику основным типам кадровой стратегии организации.

16. Представьте стандартную схему профессиограммы.

17. Опишите основные личностные и профессиональные характеристики субъекта труда.

18. Раскройте понятие «работоспособность» и опишите основные его фазы.

19. Выделите основные психологические и психофизиологические особенности человека, входящие в структуру профессиональной пригодности.

20. Представьте основные методы саморегуляции психических состояний в процессе трудовой деятельности.

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос:

1. Полнота, обоснованность, системность и логичность ответа.

2. Соответствие ответов теоретическому содержанию и практическому заданию, формулировкам проблем и вопросов;

3. Самостоятельность, соответствие нормам культуры речи и профессиональной терминологии.

4. Знание и учет нормативно-правовых и иных базовых документов.

5. Степень и уровень знания специальной литературы по проблеме.

6. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.

7. Научная широта, системность и логика мышления.

8. Качество ответов на дополнительные вопросы.

3.3.2. Типы ситуационных задач и методические рекомендации по их решению

Ситуационные задачи, выносимые на государственный экзамен, составляют содержание экзаменационного билета и содержат 1 теоретический и 2

практических вопроса. Демонстрируя формирование и развитие общепрофессиональных и профессиональных компетенций, они выявляют готовность выпускника применять различные алгоритмы решения типовых профессиональных задач.

В зависимости от того, каким видом деятельности определяются профессиональные компетенции, ситуационные задачи подразделяются на 2 типа.

Ситуационные задачи типа 1 – практическая деятельность. Структура задачи:

Вопрос №1 Теоретический (ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3 – общие для всех типов ситуаций).

Вопрос №2 - Основная компетенция – ПК – 5, дополнительная – ПК-6.

Вопрос № 3 - Основная компетенция – ПК-6, дополнительные ПК-9 или ПК-10

Ситуационные задачи типа 2 – организационно-управленческая деятельность. Структура задачи:

Вопрос №1 Теоретический (ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3 – общие для всех типов ситуаций).

Вопрос №2 - Основная компетенция – ПК – 9, дополнительная – ПК-6.

Вопрос № 3 - Основная компетенция – ПК-10, дополнительные ПК-9.

Примерные ситуационные задачи:

Ситуационные задачи типа 1. ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Задача 1. Дисциплина/раздел дисциплины. Система управления персоналом в организации. Тема «Кадровые процессы в управлении персоналом организации»; «Направления психологической работы с персоналом организации».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности). Подбор комплекса психологических методик, планирование и проведение диагностики в рамках отбора, оценки и аттестации персонала.

Описание ситуации: Психологическое сопровождение отбора персонала

организации

Вам предстоит осуществить набор сотрудников на вакантные должности в организацию (профиль деятельности организации и вакантная должность – на ваш выбор).

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 3): Укажите, каковы будут ваши действия по проведению отбора на вакантную должность (содержание их и последовательность). Составьте психологический профиль специалиста по вакантной должности. Обоснуйте его.

2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Предложите инструменты оценивания компетенций кандидатов на вакантную должность, которые могут быть использованы в ходе проведения интервью с соискателем. Выберите 3-4 компетенции: адаптивность, инновативность, лидерские качества, делегирование полномочий, дисциплинированность, клиентоориентированность, лояльность, коммуникабельность, стрессоустойчивость.

3. Практический вопрос 2 (ПК – 6): Предложите мероприятия по психологическому сопровождению вновь принятого сотрудника с целью содействия его адаптации в организации.

ЛИТЕРАТУРА:

Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. 561 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Университет «Синергия», 2017. 681. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей,

2018. 279 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Задача 2. Дисциплина/раздел дисциплины. Система управления персоналом в организации. Тема «Система развития персонала организации»; «Направления психологической работы с персоналом организации».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Консультирование руководителей по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Организация мероприятий по обучению персонала по формированию и развитию у сотрудников качеств, необходимых для эффективной деятельности в организации.

Описание ситуации: Кейс «Глянец-2» (из «Бизнес-кейсы: управление персоналом. – М.: Инфотропик Медиа, 2010.»)

В компанию на должность руководителя рекламного отдела была принята молодая девушка 25 лет родом из Кутаиси, окончившая кулинарный техникум. Опыта работы у нее не было. Но генеральный директор очень настаивал на ее принятии. До ее прихода в рекламном отделе работали три человека. Отдел успешно справлялся с поставленными задачами. Приносил прибыль. Заказчики были довольны. Спустя год штат был раздут до 10 человек, отдел стал убыточным. Большая часть клиентов ушла к конкурентам. Какое решение вы могли бы предложить, чтобы исправить ситуацию?

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 3): Дайте психологическую характеристику данной ситуации, выделите ее определяющие психологические факторы.
2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Предложите направление консультирования руководителя по психологическим аспектам отбора, подбора, расстановки кадров с целью предупреждения подобных проблем в работе персонала в будущем.
3. Практический вопрос 2 (ПК – 6; ПК – 10): Предложите программу

обучения руководителя рекламного отдела психологическим аспектам управленческой деятельности с целью повышения ее эффективности.

ЛИТЕРАТУРА:

Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 561 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. – 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Университет «Синергия», 2017. 681. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id//> ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. Москва: Юнити-Дана, 2015. 439 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Задача 3. Дисциплина/раздел дисциплины. Система управления персоналом в организации. Тема «Система развития персонала организации»; «Направления психологической работы с персоналом организации».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Консультирование руководителей по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом. Разработка рекомендаций для руководителей организации по психологическому просвещению с учетом конкретных задач, решаемых ими.

Описание ситуации: Кейс «Уникальный специалист». На предприятии работает по-настоящему уникальный специалист – Федор Иванов. Он слесарь-универсал. Красноярск хоть и большой город, а с трудом можно найти 5-6 человек, равных ему по мастерству. А самое неприятное заключается в то, что Иванов прекрасно знает о своей уникальности и незаменимости и без за-

зрения совести вьет веревки из руководства предприятия. Заработная плата у него высокая, в этом плане он всем доволен и никаких требований не предъявляет.

Однако в любой момент может выкинуть фортель – не выйти на работу и подставить руководство предприятия. Например, может позвонить генеральному директору и заявить: «Ко мне свояк приехал, так что я на две недели уезжаю с ним порыбачить». И цех тоже встает на две недели, так как заменить Иванова некем. Производство стоит, рабочие отдыхают, предприятие теряет деньги. И все из-за распушенности одного человека. Причем уволить его невозможно – второго такого специалиста не найти. Что делать руководителю? Как мотивировать работника, чтобы он не «чудил»? Как руководителю правильно выстроить отношения с подчиненным?

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 3): Дайте психологическую характеристику данной ситуации, выделите ее определяющие психологические факторы.
2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Предложите направление консультирования руководителя по психологическим аспектам мотивирования уникального работника, сопровождения его профессиональной карьеры.
3. Практический вопрос 2 (ПК – 6): Предложите программу психологического просвещения руководителя, способствующего правильному построению отношений с подчиненным.

ЛИТЕРАТУРА:

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с.; [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 312 с.; [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175> // ЭБС «Университетская

библиотека онлайн».

Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 561 с.; [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Задача 4. Дисциплина/раздел дисциплины. Основы HR-брендинга. Тема «Психологические подходы к формированию HR-бренда организации: корпоративная культура, мотивация, возможности самореализации персонала».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Разработка рекомендаций для руководителей организации по психологическому просвещению с учетом конкретных задач, решаемых ими. Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг в рамках организации.

Описание ситуации: Кейс «Долга платежом красен». Фактически за десять лет работы в крупнейшем хедхантинговом агентстве Борис Шевцов так и не сделал карьеры. Он прочно сидел на своем месте и, отвечая за информационную безопасность компании, по сути, знал всю ее подноготную, то, что скрывалось не только от рядовых сотрудников, но и от официальных органов. Поэтому, несмотря на разразившийся кризис, за свое будущее Борис не волновался.

Но вдруг месяц назад в агентстве сменился генеральный директор. Старый шеф отошел от оперативного руководства и передал бразды правления никому не известному молодому человеку. Отношения у Шевцова с новым руководителем не сложились, тот отказался соблюдать предыдущие договоренности относительно карьерного роста и повышения зарплаты, а вскоре и вовсе указал на дверь. Причем в очень грубой форме и безо всяких пособий. Попытки прийти к разумному соглашению ни к чему не привели. Борис вынужден был уйти ни с чем, затаив обиду на компанию.

Долго без работы Шевцов не сидел: специалиста с такими знаниями, опытом, а главное обладающего такой информацией, на рынке оторвали с ру-

ками. В итоге он устроился в коллекторскую фирму. И так случилось, что скоро в эту фирму обратился клиент, который хотел взыскать долг с того самого хедхантингового агентства. Агентство не рассчиталось с ним по договору подряда, согласно которому ему были оказаны довольно дорогие услуги.

Когда коллеги Бориса стали детально изучать ситуацию, оказалось, что вся мебель и оборудование оформлены на подставные юридические лица, все торговые марки и патенты на интеллектуальную собственность числятся на оффшорных фирмах. И хотя общее имущество должника тянуло на несколько миллионов долларов, с самого агентства взять было нечего. Взыскать долг в этой ситуации было практически невозможно.

И вот тут Борису представилась замечательная возможность помочь новому работодателю и отомстить старому. Он снабдил своих коллег необходимым оружием – компроматом. Переговоры прошли за 10 минут. Хедхантинговое агентство в этот же день перечислило все деньги с процентами и оплатило клиенту услуги коллекторской фирмы.

Может быть, новому генеральному директору хедхантингового агентства дешевле было бы соблюсти старые договоренности? Как компания может избежать подобной мести со стороны уволенных и работающих в ней сотрудников? В чем причина подобных действий бывших работников?

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 3): Дайте психологическую характеристику данной ситуации, выделите ее определяющие факторы с точки зрения профессионального роста и самореализации работника.

2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Сформулируйте рекомендации генеральному директору по эффективному взаимодействию с коллективом в ситуации смены руководства, повышения лояльности работников, предоставления возможностей для профессионального роста и др.

3. Практический вопрос 2 (ПК – 6; ПК – 10): Предложите программу психологического сопровождения работника в ситуации кризиса, обоснуйте ее целесообразность в контексте HR-брендинга.

ЛИТЕРАТУРА:

Рудая Е.А. Основы бренд-менеджмента [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Е. А. Рудая. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 256 с.

Горчакова, В.Г. Имиджология: теория и практика : учебное пособие / В.Г. Горчакова. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 335 с.; [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115022>// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Грошев И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 535 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>/ ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Тульчинский Г.Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Г.Л. Тульчинский, В.И. Терентьева. – 2-е изд., испр. И доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 255 с.; [Электронный ресурс]. URL : <http://biblio-online.ru/book/A49FECB9-B8EE-4736-8714-450457BD2C55> // ЭБС «Юрайт».

Задача 5. Дисциплина/раздел дисциплины. Основы HR-брендинга. Тема «Психологические подходы к формированию HR-бренда организации: корпоративная культура, мотивация, возможности самореализации персонала».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Разработка рекомендаций для руководителей организации по психологическому просвещению с учетом конкретных задач, решаемых ими. Проведение групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг в рамках организации.

Описание ситуации: Кейс «Командный дух» (Бизнес-кейсы: управление персоналом. – М.: Инфотропик Медиа, 2010.)

У компании «Ударный труд» наступили тяжелые времена. Кризис негативно сказался на финансовых показателях и на работе команды топ-менеджеров, привыкших к стабильной высокой зарплате и большим бонусам в прежние времена. Кто-то стал брать регулярно больничный, нарушать сроки

выполнения работы, отлучаться во время рабочего дня по своим личным делам. Плачевное состояние дел никто, кроме генерального директора, не горел желанием исправить. Нужен был сильный мотиватор. И тут генерального директора Наталью Привалову осенила идея, которая сплотила бы команду и вдохновила бы ее на новые трудовые подвиги.

Она решила с помощью партнеров организовать авторалли, в котором главный приз – 10 кг золота – доставался победителю – команде, первой пришедшей к финишу. Всего собралось 10 команд из разных регионов.

Но расчет Натальи не оправдался: половина топ-менеджеров наотрез отказались принимать участие в ралли даже под страхом увольнения, остальные нехотя, скрепя сердце, согласились поехать за компанию, лишь бы чем-то заняться, все равно зарплата идет. В итоге команда пришла к финишу предпоследней, за всю команду старалась одна Наталья.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 3): Дайте характеристику данной ситуации с точки зрения корпоративной культуры и мотивации персонала, оцените ее в контексте HR-брендинга.
2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Сформулируйте рекомендации генеральному директору по возможностям корректировки ситуации посредством корпоративной культуры и мотивации персонала.
3. Практический вопрос 2 (ПК – 6; ПК – 10): Предложите работникам из числа топ-менеджеров компании перечень психологических услуг с целью сопровождения их в ситуации кризиса, обоснуйте их целесообразность в контексте HR-брендинга.

ЛИТЕРАТУРА:

Рудая Е.А. Основы бренд-менеджмента [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Е. А. Рудая. М.: Аспект Пресс, 2006. 256 с.

Горчакова В.Г. Имиджелогия: теория и практика: учебное пособие / В.Г. Горчакова. Москва: Юнити-Дана, 2015. 335 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115022> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Грошев И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юнити-Дана, 2015. 535 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Тульчинский, Г.Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Г.Л. Тульчинский, В.И. Терентьева. 2-е изд., испр. И доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 255 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblio-online.ru/book/A49FECB9-B8EE-4736-8714-450457BD2C55> // ЭБС «Юрайт».

Задача 6. Дисциплина/раздел дисциплины. Технологии решения конфликтов в организации. Тема «Технологии управления конфликтами».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Обобщение информации о рисках и формирование прогноза возможного неблагоприятия в состоянии и динамике психологического здоровья персонала. Проведение психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов. Проведение тренингов в целях повышения эффективности их работы (тренинги командообразования, групповой сплоченности и т. п.)

Описание ситуации: Кейс «Бесчувственный заместитель»

Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Он считает, что обиды, эмоции и чувства надо проявлять вне работы, а на производстве жесткие требования, оскорбления «за дело» надо воспринимать как должное и как информацию к размышлению для исправления ситуации.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 2): Дайте характеристику данной ситуации с точки зрения развития конфликта, обозначьте предмет конфликта, мотивацию сторон, факторы, снижающие эффективность деятельности коллектива.
2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Предложите психологический тренинг, способствующий оптимизации отношений в коллективе, обоснуйте его вклад в решение конфликтов в коллективе.
3. Практический вопрос 2 (ПК – 6; ПК – 9): Предложите рядовым сотрудникам из числа подчиненных данного заместителя психологические средства поддержания позитивного климата в своем коллективе.

ЛИТЕРАТУРА:

Суворова А.В. Психология конфликта: учебное пособие / А.В. Суворова, С.В. Нищитенко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: СКФУ, 2018. 105 с.; [Электронный ресурс]. –URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494814> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Ридецкая О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / О.Г. Ридецкая. Москва: Издательский центр ЕАОИ, 2012. 806 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Управление персоналом: учебник / ред.: Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2007. 560 с.

Задача 7. Дисциплина/раздел дисциплины. Технологии решения конфликтов в организации. Тема «Стратегии и модели поведения личности в конфликте», «Технологии управления конфликтами».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Обобщение информации о рисках и формирование прогноза возможного неблагоприятия в состоянии и динамике психологического здоровья персонала. Оказание инди-

видуальной психологической помощи персоналу организации. Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

Описание ситуации: Кейс «В экономическом отделе».

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин. Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. – женщина пенсионного возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступила на работу новая сотрудница – Григорьева Н.Н. – молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт. Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь начальника, у которой есть дочь такого же возраста. Она легко вникала в суть дел, все свои производственные обязанности выполняла быстро, четко, аккуратно, энергично. Сотрудники любовались девушкой и говорили о том, что из нее получится прекрасный специалист.

Когда Спиридонова спрашивала в отделе, как работает новенькая, то слышала такие слова: «далеко пойдет», «нестандартно мыслит», «ей может гордиться мать, такая не опозорит», «это жемчужина для коллектива».

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом, по мере того, как молодая сотрудница быстро овладевала профессией, наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придираться к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию, но внутри начались разговоры о том, что молодую сотрудницу «шахиня» выживает. По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно

властный человек, давно находится на руководящей должности, но такого поведения от него в коллективе никто не ожидал.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 2): Дайте характеристику данной ситуации с точки зрения развития конфликта, обозначьте предмет конфликта, мотивацию сторон; дайте прогноз развития ситуации для обеих сторон конфликта.

2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Предложите варианты психологической помощи коллективу с учетом гендерной и профессиональной принадлежности его сотрудников.

3. Практический вопрос 2 (ПК – 6; ПК – 9): Предложите направления деятельности психологической службы в данной организации с целью профилактики подобных ситуаций и разрешения конфликта.

ЛИТЕРАТУРА:

Суворова, А.В. Психология конфликта: учебное пособие / А.В. Суворова, С.В. Нищитенко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северо-Кавказский федеральный университет. Ставрополь: СКФУ, 2018. 105 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494814> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Ридецкая, О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / О.Г. Ридецкая. Москва: Издательский центр ЕАОИ, 2012. 806 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Управление персоналом [Текст]: учебник / ред.: Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2007. 560 с.

Задача 8. Дисциплина/раздел дисциплины. Технологии решения конфликтов в организации. Тема «Медиация в регулировании конфликта в организации».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Оказание инди-

видуальной психологической помощи персоналу организации. Проведение психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов.

Описание ситуации: Кейс «Нерадивая коллега»

Нина Александровна работает в отделе охраны торгово-развлекательного центра с графиком сутки через трое. Все четверо сотрудницы женщины пенсионного возраста. С одной из них, Верой Андреевной, постоянно возникают проблемы: неубранная комната, хамство и скандалы, постоянные жалобы и доносы начальству и прочее. Остальные женщины работать с ней категорически не желают и не раз подходили с этой проблемой и к самой работнице, и к директору. Вера Андреевна ответила лишь хамством и угрозами на претензии женщин. Директор сначала отнекивался и не желал решать проблему и разговаривать с Верой Андреевной, надеясь, что сотрудницы сами разберутся между собой. Но потом, когда в очередной раз с жалобой пришли сотрудницы, сказал: «Пишите заявления — уволю немедленно без разговоров».

Женщинам стало жалко коллегу. Они надеялись, что директор примет меры, но не такие жестко радикальные. Они в недоумении, что им делать. Они вовсе не хотят, чтобы Вера Андреевна лишилась работы, т.к. на одну пенсию прожить тяжело. Они хотят, чтобы та стала толерантна в общении, опрятна и добросовестно относилась к обязанностям. Работницы отдела охраны обратились за советом к вам – психологу организации.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос (ОПК – 2): Дайте характеристику данной ситуации с точки зрения развития конфликта, обозначьте предмет конфликта, мотивацию сторон, социально-психологические и личностные причины конфликта.

2. Практический вопрос 1 (ПК – 5): Примените медиацию для урегулирования конфликта – охарактеризуйте этапы ее осуществления, конкретные действия и приемы, которые целесообразно применить в этом виде посредничества.

3. Практический вопрос 2 (ПК – 6; ПК – 9): Предложите варианты действий руководителя коллектива в качестве посредника в разрешении возникшего конфликта.

ЛИТЕРАТУРА:

Ридецкая, О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / О.Г. Ридецкая. Москва: Издательский центр ЕАОИ, 2012. 806 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Минкина, Н.И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов: монография / Н.И. Минкина; Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. 159 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473260> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Суворова, А.В. Психология конфликта : учебное пособие / А.В. Суворова, С.В. Нищитенко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северо-Кавказский федеральный университет. Ставрополь: СКФУ, 2018. 105 с.; [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494814> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Задача 9. Дисциплина/раздел дисциплины. Функциональные состояния в процессе труда.

Модуль 1. Тема 1.2 «Особенности проявления психических состояний в разных сферах профессиональной деятельности».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Диагностика состояния и динамики психологического здоровья персонала. Обобщение информации о рисках и формирование прогноза возможного неблагоприятия в состоянии и динамике психологического здоровья персонала.

Описание ситуации:

Начинающему менеджеру по продажам дали задание сделать за рабочий

день 10 звонков «сложным» клиентам. Работа увлекла сотрудника и он сделал 12 звонков. На следующей неделе планку увеличили до 15 звонков. Менеджер выполнил и это задание. В следующем месяце повысили до 20 звонков. Он выполнил и это задание, но с большим напряжением, т.к. появились ошибки, выраженные вегетативные нарушения (участилось дыхание, пульс) и ощущение усталости, утомления.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 2. Раскройте понятие «работоспособность» и опишите основные его фазы.
2. Практический вопрос – ПК – 5, 6. Определите, какая фаза работоспособности у менеджера. Какие психогигиенические мероприятия надо провести, чтобы восстановить психологическое здоровье менеджера?
3. Практический вопрос – ПК – 6, ПК - 9. Проанализируйте, какие закономерности проявления психических состояний не учли руководители менеджера и какие действия важно спланировать психологу для оказания помощи и поддержки сотруднику

ЛИТЕРАТУРА:

1. Психология труда: учебник / А. В. Карпов [и др.] ; ред. А. В. Карпов. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 350 с.
2. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. М.: Академия, 2007. 384 с.
3. Воробьева М. А. Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие; Уральский гос. пед. ун-т, Ин-т менеджмента и права, Каф. акмеологии и менеджмента. - Екатеринбург: [б. и.], 2015. 211 с.: ил. - Библиогр. в конце гл. и с. 210-211. Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5357/read.php>
4. Пырьев Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с.: ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4; То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id>

Задача 10. Дисциплина/раздел дисциплины. Функциональные состояния в процессе труда.

Модуль 2. Тема 2.1. «Особенности диагностики состояний в процессе трудовой деятельности».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Оказание индивидуальной психологической помощи персоналу организации. Диагностика состояния и динамики психологического здоровья персонала. Обобщение информации о рисках и формирование прогноза возможного неблагополучия в состоянии и динамике психологического здоровья персонала

Описание ситуации:

Светлана Д., 26 лет, высшее образование, устроилась на работу в Агентство труда и занятости должность экономиста. Проработав там два месяца, она стала проявлять агрессию и периодически жаловаться на усталость и недомогание. Через полгода стала чувствовать свою профессиональную непригодность из-за того, что она не может помочь всем своим клиентам.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 2. Выделите основные психологические и психофизиологические особенности человека, входящие в структуру профессиональной пригодности.
2. Практический вопрос – ПК – 5, 6. Дайте оценку состояния Светланы Д. Спрогнозируйте дальнейшее развитие событий в случае отказа Светланы Д. от реабилитации.
3. Практический вопрос – ПК -6 ПК – 9. Предложите руководству программу реабилитационных мероприятий для сотрудников, имеющих схожие проблемы с проблемами Светланы Д.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Психология труда: учебник / А. В. Карпов [и др.]; ред. А. В. Карпов. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 350 с.
2. Носкова О.Г. Психология труда: учеб.пособие для студ. высш.учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2007. – 384 с.

3. Воробьева, М. А. Психология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Воробьева ; Уральский гос. пед. ун-т, Ин-т менеджмента и права, Каф. акмеологии и менеджмента. - Екатеринбург : [б. и.], 2015. - 211 с. : ил. - Библиогр. в конце гл. и с. 210-211. - Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5357/read.php>

4. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>.

Задача 11. Дисциплина/раздел дисциплины. Функциональные состояния в процессе труда.

Модуль 2. Тема 2.2 «Особенности регуляции состояний в процессе трудовой деятельности».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом

Описание ситуации:

Компания по продаже программного обеспечения «Инфо» достаточно быстро развивается. Идет постоянный набор персонала и одновременно наблюдается постоянная текучка кадров. Особенно остро это ощущается в отделе продаж. Менеджеры по продажам, пройдя обучение и став квалифицированными сотрудниками, увольняются, найдя себе более подходящую работу. Оставшиеся сотрудники невысокого мнения о компании и ее руководстве. Директора отдела продаж Сергея Н. (45 лет, женат, 2 детей, увлекается рыбалкой) все устраивает, но из-за «текучки» он перегружен рутинной работой. Сергей Н. понимает, что ситуацию сейчас изменить сложно и старается регулировать свои состояния в процессе трудовой деятельности методами саморегуляции.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 2. Представьте основные методы саморегуляции психических состояний в процессе трудовой деятельности.

2. Практический вопрос – ПК – 5, 6. Проанализируйте, какие методы саморегуляции будут наиболее эффективны для Сергея Н. Дайте оценку их эффективности.

3. Практический вопрос – ПК – 6 ПК – 9. Составьте примерный план работы психолога организации по обучению регуляции эмоциональных состояний у сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Психология труда: учебник / А. В. Карпов [и др.]; ред. А. В. Карпов. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 350 с.

2. Носкова О.Г. Психология труда: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2007. – 384 с.

3. Воробьева, М. А. Психология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. А. Воробьева ; Уральский гос. пед. ун-т, Ин-т менеджмента и права, Каф. акмеологии и менеджмента. - Екатеринбург: [б. и.], 2015. - 211 с. Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5357/read.php>

4. Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие.- Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>.

Ситуационные задачи типа 2. Организационно-управленческая деятельность.

Задача 12. Дисциплина/раздел дисциплины. Основы организационной психологии. Раздел 1. Тема «Основные направления и задачи деятельности психолога в организации».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Определение целей и задач психологического сопровождения управления персоналом организации. Содействие в создании социально-психологической поддерживающей

среды в организации.

Описание ситуации: Отрывок из результатов организационной диагностики Компании:

На момент организационной диагностики структура Компании еще окончательно не оформилась. Это ведет к тому, что не все руководители соответствуют требованиям занимаемых ими должностей.

В Компании на данный момент отсутствуют положение об отделах и описание функциональных обязанностей сотрудников. Нет формализованной и прописанной системы документооборота.

Генеральный директор Компании перегружен текущей работой из-за недостаточного функционирования некоторых заместителей. Это отнимает ресурсы от выполнения им его непосредственных задач, в том числе деятельности, направленной на перспективное построение работы Компании.

В Компании нет корпоративных мероприятий, направленных на объединение сотрудников. Отсутствует традиция собраний. Сотрудники нечетко понимают цели и задачи Компании. Слабая корпоративная культура.

На данный момент отсутствует система повышения профессиональной квалификации сотрудников Компании. Уровень руководителей в плане знаний менеджмента невысок и требует организации дополнительного обучения.

Несмотря на все сложности периода слияния, можно говорить о начале зарождения новой компании и перспективах ее продуктивной деятельности. Образовалась группа руководителей, поддерживающих генеральную линию развития Компании и разделяющих цели и задачи, поставленные генеральным директором. Действия генерального директора можно определить, как оптимальные и наиболее перспективные для данного периода развития Компании.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 3: Выделите и охарактеризуйте основные задачи психологического сопровождения людей и процессов в организации на каждой стадии ее развития.

2. Практический вопрос 1. – ПК – 9. Проанализируйте, на какой стадии развития находится организация, укажите основные признаки и обоснуйте.

те ключевые направления работы психолога в данной организации.

3. Практический вопрос 2 ПК – 10. Предложите рекомендации руководителю организации по формированию структуры организации и построению работы с персоналом в сложившейся ситуации.

ЛИТЕРАТУРА:

Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Университет «Синергия», 2017. – 681. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id///> ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Организационная психология и основы управленческого консультирования: учебное пособие / [сост.: М. В. Шамардина, Н. А. Першина]; Алтайский гос. гуманитар.-пед. ун-т. Бийск: АГГПУ, 2017. 200 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6649/read.php> /// Межвузовская электронная библиотека.

Задача 13. Дисциплина/раздел дисциплины: Основы организационной психологии. Раздел 5. Организационная культура компании: понятие, принципы, факторы формирования.

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: содействие в создании социально-психологической поддерживающей среды в организации, проектирование и создание психологического инструментария профессиональной деятельности в целях психологического обеспечения эффективности управленческой деятельности и функционирования организации

Описание ситуации: Особенности культуры Levi Strauss (крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж исчисляются миллиардами долларов (историческая справка).

В начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам — Haggar Apparel и Farah Manufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры Levi Strauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача — создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым, превратив Levi Strauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к следующему:

- открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;
- независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;
- этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;
- делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;
- внешние связи: Levi Strauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;
- оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты Levi Strauss многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако Haas считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не привер-

женность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 3. Раскройте значение организационной культуры как фактора развития организации, влияющего на ее эффективность: производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой.

2. Практический вопрос – ПК – 9. Проанализируйте организационную культуру компании: выделите элементы, определите тип и уровень. Представьте, каким образом может быть выстроена профессиональная деятельность, направленная на психологическую поддержку стратегии развития организации в современных изменяющихся условиях.

3. Практический вопрос – ПК – 10. Дайте оценку принципам менеджмента Компании с точки зрения возможностей развития сотрудников в организации и создания / сохранения социально-психологической поддерживающей среды в организации.

ЛИТЕРАТУРА:

Грошев. И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. 535 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. 458 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Стоянов И.А. Повышение эффективности работы персонала предприятия как синтез организационного поведения и управленческой деятельности. Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2010. 232 с. /// Научная библиотека

Задача 14. Раздел/тема дисциплины: Основы организационной психологии. Раздел 5. Мотивация и вознаграждение в организации.

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Проектирование и

создание психологического инструментария профессиональной деятельности в целях психологического обеспечения эффективности управленческой деятельности и функционирования организации. Оценка результативности программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья управленческого и линейного персонала.

Описание ситуации: Система мотивации в компании.

Небольшая сеть, состоящая из трех магазинов модной одежды. В каждом из них трудятся по две смены 2 продавца. Рабочий день – с 10.00 до 22.00 час. Торговые точки расположены в гипермаркетах на окраинах крупного города. Срок существования на рынке – 3 года. Продавцы – в основном студентки вузов, которые учатся на заочном и вечернем отделениях. Продавцы получают базовую зарплату (оклад 15 000 рублей плюс премиальные 10 000 рублей.), не зависящую от результатов их работы. Отдельно для каждого магазина задается минимальный план продаж. При условии его выполнения прибавляется дополнительная сумма – 4% от выручки сверх плана, которая распределяется на всех сотрудников торговой точки. Анализ существующей системы стимулирования продавцов торговой сети выявил следующие проблемы:

- Низкий уровень мотивированности продавцов: в результате высокая текучесть кадров, «ленивая» работа с клиентами, нередкие случаи воровства, несоблюдение стандартов качества обслуживания и т. п.

- Стандарты обслуживания клиентов и другие документы изложены в неудобной форме, а некоторые регламенты работы продавцов вообще отсутствуют.

- Директор _____ относится к нематериальному стимулированию скептически. Готов повышать зарплату только тем, кто отлично работает.

- В организации активно распространяются слухи и сплетни, часто возникает необоснованная паника среди персонала, и, как следствие, нервная обстановка в коллективе.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос –ОПК – 3. Пред-

ставьте основные концепции мотивации персонала в организации.

2. Практический вопрос – ПК – 9. Обоснуйте необходимость учета возрастных и индивидуально-типологических особенностей сотрудников при разработке системы мотивации в организации. Определите ведущие мотивы трудовой деятельности продавцов-консультантов на основе возрастных особенностей.

3. Практический вопрос – ПК – 10. Проанализируйте существующую в организации систему мотивации с точки зрения соответствия. Предложите, как увеличить мотивацию сотрудников, существенно не повышая уровень затрат на персонал

ЛИТЕРАТУРА:

Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации : учебное пособие / А.К. Болотова, А.В. Мартынова. - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Максимчук, В.Н. Стимулирование и мотивация персонала. Москва: Лаборатория книги, 2012. 99 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Сидоренков А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова. 2016. 325 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> // ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Задача 15. Дисциплина/ раздел дисциплины. Психологическое сопровождение функционирования организации. Раздел 1. Психологическое сопровождение бизнес-процессов.

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Определение целей и задач психологического сопровождения управления персоналом организации. Содействие в создании социально-психологической поддерживающей среды в организации

Описание ситуации: Сопровождение отношений и карьерного развития в организации.

В плановом отделе государственной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо. Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно. В коллективе у многих сотрудников уже было высшее образование, а некоторые имели степень магистра или кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 3. Раскройте задачи психологического сопровождения основных бизнес-процессов в сфере работы с персоналом в организации. (карта процессов).

2. Практический вопрос – ПК – 9. Дайте оценку сложившейся ситуации на индивидуальном (поведение сотрудницы), групповом (реакция коллек-

тива) и организационном (сложившаяся ситуация с карьерным развитием сотрудников в организации) уровнях. Спрогнозируйте дальнейшее развитие событий и основные риски для организации.

3. Практический вопрос – ПК – 10. Составьте ориентировочную схему действий менеджера по персоналу по решению сложившейся ситуации с учетом принципов психологического сопровождения бизнес-процессов в организации.

ЛИТЕРАТУРА:

Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса: учебное пособие; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола: ПГТУ, 2014. 236. [Электронный ресурс]. -URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Блинов, А.О. Управление изменениями: учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. 304 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Психологические проблемы современного бизнеса / ред. Н.Л. Иванова, Н.В. Антонова, В.А. Штроо. - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. -344 с. [Электронный ресурс]. <http://biblioclub.ru/index.php?page> /// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Науменко Е.Н. Организационная психология: учебное пособие.Тюмень : ТюмГУ, 2011. 664 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4363/read.php>/// Межвузовская электронная библиотека

Задача 16. Раздел/тема дисциплины: Психологическое сопровождение функционирования организации. Раздел 2. Психологическое сопровождение людей в организации.

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Проектирование и создание психологического инструментария профессиональной деятельности в целях психологического обеспечения эффективности управленческой дея-

тельности и функционирования организации. Оценка результативности программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья управленческого и линейного персонала.

Описание ситуации: Изменение в поведении сотрудника

Ю. Малевин работает в ООО «Три кита» с 2009 г. в должности техника-технолога холодильного оборудования. За время работы его три раза отмечали за высокое качество работы и регулярно выплачивали премии по итогам года. Однако за последний год отношения Ю. Малевина с коллегами стали натянутыми. Он вообще никогда не был особенно разговорчивым, но сейчас потребовал от коллег держаться подальше от его рабочего места. Ю. Малевин дал понять, что у него пропадают инструменты, и он хочет обезопасить свое рабочее место. Ухудшилось и качество его работы. Примерно год назад производимые им аппараты оценивались как полностью бездефектная продукция. В настоящее время при выборочном контроле оказалось, что его изделия требуют переделки в трех случаях из ста. Таким образом, уровень брака в его работе вырос с нулевого до 3 %. У его коллег брак не превышает 1,5 %.

Поведение Ю. Малевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос ОПК – 3. Выделите основные задачи социально-психологической диагностики в организации, принципы и требования к проведению психодиагностического обследования.
2. Практический вопрос – ПК – 9 Используя табл. 1. выберите из списка возможные причины изменения поведения, оцените их по 7-балльной шкале и обоснуйте свои оценки.

Таблица 1. Оценка причин поведения

Составьте алгоритм более глубокой диагностики причин изменения поведения сотрудника для более детального понимания источников изменения поведения Ю. Малевина.

3. Практический вопрос – ПК – 10. Используя таблицу 2, выберите, те действия, которые может предпринять менеджер по персоналу и руководитель для решения сложившейся ситуации.

Таблица 2. Способы воздействия для изменения поведения

ЛИТЕРАТУРА:

Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юнити-Дана, 2015. 391 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> //// ЭБС «Университетская библиотека онлайн».

Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для слушателей магистратуры: учебное пособие / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». Казань: Издательство КНИТУ, 2013. 104 с. [Электронный ресурс]. -URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id> //// ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Сорокина Л.А. Организационное поведение: учебное пособие. Новосибирск: НГПУ, 2017. 196 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6916/read.php> ///// Межвузовская электронная библиотека

Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2-х т. СПб.: Речь Т. 1. 2007. 416 с. //// Научная библиотека

Источник: «Организационное поведение» Г. Р. Латифуллина

Задача 17. Дисциплина/раздел дисциплины. Кадровая политика организации. Модуль 2. Тема 2.2 «Частные проблемы работы с кадровым составом».

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Подбор методов развития профессиональной карьеры работников. Психологическое сопровождение формирования кадрового резерва

Описание ситуации: Программа психологического сопровождения.

К вам на консультацию пришел молодой сотрудник с запросом о помощи в профессиональном развитии. Социально – психологические характеристики сотрудника: мужчина, 25 лет, неженат, стаж работы – 1 год, высшее образование по профилю профессиональной деятельности, низкий уровень профессиональной самооценки и высокий уровень притязаний, высокий уровень личностной тревожности.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 1. Выделите и охарактеризуйте основные задачи психологического сопровождения сотрудников в организации, находящихся на разных стадиях профессионального развития.

2. Практический вопрос – ПК-9, ПК – 6. Определите, на каком этапе профессионального развития находится сотрудник. Составьте примерную индивидуальную программу психологического сопровождения на основании имеющихся данных.

3. Практический вопрос – ПК -10, ПК-9. Предложите рекомендации руководителю организации по формированию программ адаптации молодых сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Управление персоналом: учебник / ред.: Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2007. - 560 с.

2. Ужахова, Лейла Магомедовна. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Фин.-экон. ин-т. - Тюмень : ТюмГУ, 2013. - 340 с. - Библиогр.: с. 310-311. - Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5786/read.php>.

3. Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01749-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>.

4. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>.

Задача 18. Дисциплина/раздел дисциплины. Кадровая политика организации.

Модуль 1. Тема 1.1. «Кадровая политика организации»

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Содействие в создании социально-психологической поддерживающей среды в окружении клиентов.

Описание ситуации: Проект системы организации сотрудников.

Политика предприятия ориентирована на получение максимальной прибыли. Односторонняя ориентация привела к утрате конкурентоспособности. Тогда руководство предложило систему организации сотрудников предприятия, базирующего на следующих положениях:

- интересы клиента должны стоять на первом месте;
- следует извлекать максимум от применения современной техники и технологии;
- необходимо поощрять сотрудников за конечный результат.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 1. Дайте характеристику основным типам кадровой стратегии организации. Определите планируемый тип кадровой стратегии организации. Какие характеристики указали вам на принадлежность организации к этому типу?

2. Практический вопрос – ПК-9, ПК – 6. Разработайте примерную программу сопровождения действий менеджера по персоналу, направленную на развитие коммуникативной компетентности сотрудников в работе с клиентами.

3. Практический вопрос – ПК – 10, ПК - 9. Выделите критерии, по основании которых менеджер по персоналу будет оценивать эффективность

кадровых решений организации.

ЛИТЕРАТУРА:

5. Управление персоналом: учебник / ред.: Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2007. - 560 с.

6. Ужахова, Лейла Магомедовна. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. М. Ужахова ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Фин.-экон. ин-т. - Тюмень : ТюмГУ, 2013. - 340 с. - Библиогр.: с. 310-311. - Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/5786/read.php>.

7. Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Бемяк. - 3-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>.

8. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>.

Задача 19. Дисциплина/раздел дисциплины. Социально – психологические основы организации труда.

Модуль 2. Тема 2.1 «Основы психологии трудовой деятельности»

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной сотрудников организации.

Описание ситуации: Профессиограмма.

Необходимо разработать профессиограмму специальности «бизнес – психолог» для организации, занимающейся продажей молодежной одежды.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 1. Представьте стандартную схему профессиограммы.

2. Практический вопрос – ПК – 9. ПК – 6. Составьте профессиограм-

му специальности «бизнес – психолог» для организации, занимающейся продажей молодежной одежды. Предположите, какими будут основные направления деятельности бизнес-психолога в данной сфере.

3. Практический вопрос – ПК – 10, ПК - 9. На основании сделанной профессиограммы сделайте аналитический доклад для руководителя организации. В докладе максимально конкретизируйте обязанности бизнес – психолога и установите приоритетные требования к специальности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Психология труда: учебник / А. В. Карпов [и др.]; ред. А. В. Карпов. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 350 с.

2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. - М.: "Академия", 2004. - 480 с.

3. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. - М.: "Академия", 2005. – 480 с.

4. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2007.

5. Дубровина, О. И. Психология труда, инженерная психология и эргономика [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. И. Дубровина ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики . - Тюмень : ТюмГУ, 2015. - 224 с. : ил., табл. - Библиогр. в конце гл. и с. 211-215. - Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4705/read.php>

Задача 20. Дисциплина/раздел дисциплины. Социально – психологические основы организации труда.

Модуль 1. Тема 1.2 «Человек как субъект труда»

Трудовые действия, на которые направлена ситуация: Оценка результативности программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья персонала.

Описание ситуации:

Менеджер предупрежден, что компьютер находится в аварийном состоянии, но, тем не менее, начинает на нем работать. Опасность таких действий ему известна.

Задания:

1. Теоретический (общепрофессиональный) вопрос – ОПК – 1. Опишите основные личностные и профессиональные характеристики субъекта труда.

2. Практический вопрос – ПК – 6. ПК – 9. Проанализируйте все возможные причины поступка менеджера. Какие действия стоит предпринять психологу в данной ситуации.

3. Практический вопрос – ПК - 9,10. Разработайте и предложите руководству психокоррекционные мероприятия по предотвращению нарушений условий безопасного труда.

ЛИТЕРАТУРА:

4. Психология труда: учебник / А. В. Карпов [и др.] ; ред. А. В. Карпов. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. - 350 с.

5. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. - М.: "Академия", 2004. - 480 с.

6. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. - М.: "Академия", 2005. – 480 с.

7. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова ; ред. Е. А. Климов. - 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2007.

8. Дубровина, О. И. Психология труда, инженерная психология и эргономика [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. И. Дубровина ; Тюменский гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики . - Тюмень: ТюмГУ, 2015. - 224 с. : ил., табл. - Библиогр. в конце гл. и с. 211-215. - Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4705/read.php>.

Методические рекомендации по решению ситуационных задач:

Решение ситуационных задач проводится по алгоритму:

1. Анализ структуры задачи (содержание, теоретический вопрос, практические вопросы);
2. Определение основных категорий, понятий, проблемы (на основе теоретического вопроса);
3. Выдвижение гипотезы в виде предполагаемого ответа;
4. Ссылка на теоретические положения, лежащие в основе содержания задачи или вопроса;
5. Изложение и обоснование предложенного решения ситуации с опорой на имеющиеся знания, описание возможных вариантов решения и развития ситуации.

Ситуационная задача 1. Задача данного типа направлена на оценку уровня сформированности компетенций в области практической деятельности: способность выпускника к решению профессиональных задач психологического сопровождения в организации на индивидуальном, групповом и организационном уровнях в условиях современной бизнес-среды, готовность к сопровождению трудовой деятельности, эффективности процессов, изменений, межличностных и социальных взаимодействий, психологического здоровья сотрудников, социально-психологического климата групп в организации.

Для успешного решения ситуации важно внимательно изучить ее содержание: на каком уровне разворачивается ситуация (индивидуальном, групповом или организационном, какие трудовые процессы затрагивает, кто является субъектами (участниками) ситуации.

Выберите главное и второстепенное в описании ситуации, установите логическую связь между элементами ситуации (что является причинами, что следствием, представьте основные краткие характеристики субъектов ситуации, условий, в которых она разворачивается, выбрав опорные сигналы для акцентирования главной информации.

Далее установите, какие теоретические знания в области организацион-

ной психологии, социальной психологии, психологического сопровождения позволят вам проанализировать ситуацию и сформировать ее решение.

Внимательно читайте задания к ситуации. Они сформулированы в соответствии с логикой компетенций и трудовых функций. Теоретический вопрос позволит вам определить основания и логику анализа ситуации, выбора ключевых направлений, методов ее решения (см. примерный перечень вопросов в п. 3.3.1). Практический вопрос № 1 направлен на выбор методов и определение направлений профессиональной деятельности психолога в области диагностики, консультирования, просвещения, профилактики. *Например: определите методы диагностики для выявления основных проблем взаимодействия.... Определите направления консультирования руководителя...Подберите методы оценки компетенций.... Сформулируйте рекомендации руководителю... и т.д.*

Практический вопрос № 2. Требуется конкретный план действий и предложений, планирования, алгоритмов действий в решении ситуаций *Предложите мероприятия по психологическому сопровождению вновь принятого сотрудника, Предложите программу просвещения действующих руководителей подразделения, Предложите направления деятельности психологической службы... и т.д.*

В целях комплексной оценки уровня форсированности компетенций практические вопросы в типе ситуаций № 1 может содержать дополнительно действия, связанные с решением организационно-управленческих задач. Например, *Предложите варианты действий руководителя коллектива как посредника в решении конфликтной ситуации...*

Ситуационная задача 2. Задача данного типа направлена на оценку компетенций в сфере организационно-управленческой деятельности: готовность и способность выпускника решать задачи организационного консультирования, кадрового управления, социально-психологического сопровождения работы с персоналом, организации работы психологической службы, создания межведомственных команд по обеспечению условий и возможностей эффек-

тивной трудовой деятельности и поддержки психологического здоровья сотрудников.

Следуя общему алгоритму решения ситуационных задач, для решения задачи типа 2 важно внимательно читать содержание, определяя теоретические основания из области организационной психологии, для решения практических заданий.

Первый практический вопрос направлен на выявление способности к психологическому анализу организационно-управленческих задач, умений определять основные «точки приложения усилий» психолога в сфере управления персоналом в организации. Например, *обоснуйте необходимость учета возрастных и индивидуально-типологических особенностей сотрудников при разработке системы мотивации в организации. Определите ведущие мотивы трудовой деятельности продавцов-консультантов на основе возрастных особенностей. Проанализируйте организационную культуру компании и пр.*

Второй вопрос требует навыков решения управленческих задач на основе понимания психологических закономерностей трудовой деятельности и методов психологического сопровождения людей и процессов в организации. Например, *Разработайте и предложите руководству психокоррекционные мероприятия по предотвращению нарушений условий безопасного труда, Выделите критерии, на основании которых менеджер по персоналу будет оценивать эффективность кадровых решений организации.*

В задачах типа 2 также встречаются комплексные вопросы, направленные на выявление как организационно-управленческих и практических компетенций. Например, *разработайте примерную программу сопровождения действий менеджера по персоналу, направленную на развитие коммуникативной компетентности сотрудников*

Для определения качества решения выпускником ситуационных задач предлагаются следующие основные показатели:

Для определения качества ответа выпускника на ситуационные задачи предлагаются следующие основные показатели:

рациональность и обоснованность выбора решения; последовательность изложения ответа; разносторонний анализ проблемы; использование знаний в области организационной и социальной психологии, и освоенных при изучении смежных дисциплин; соответствие выбранных методов (проведения исследований) их целям и задачам; обоснованность постановки цели, выбора и применения методов и способов решения в ситуации моделирования профессиональной деятельности; ясность и аргументированность изложения собственного мнения. вариативность предложенных решений; качество ответов на дополнительные вопросы.

3.3.3. Продукты портфолио, предъявляемые обучающимися на государственном экзамене

Портфолио достижений выпускника магистратуры размещается студентом на сайте вуза. Продукты электронного портфолио выпускника учитываются при его предъявлении обучающимся не позднее 2-х рабочих дней до начала государственного экзамена в государственную экзаменационную комиссию по желанию выпускника. Выпускающая кафедра проводит оценку документов, представленных в портфолио, с целью недопущения нарушения авторских прав (плагиата).

Достижения для портфолио включают:

1. Методические разработки:
 - Профиль корпоративных компетенций.
 - Разработка диагностического инструментария для подбора и отбора персонала
 - Сценарий интервью по компетенциям / диагностического интервью
 - Сценарий ассессмент-центра / Системы оценки и аттестации персонала в организации
2. Представление результатов по видам профессиональной деятельности:
 - Индивидуальный план развития по итогам проведения оценочных

процедур/ Заключение по итогам диагностики сотрудника.

- Сценарий (план) обучающего мероприятия.
- Предложения по развитию мотивационной среды компании / Проект сопровождения трудовых процессов.
- Аналитический отчет по итогам психологического анализа существующей системы ценностей компании/ корпоративной культуры/ особенностей кадровой политики /HR-брендинга.
- Протокол индивидуальной и групповой консультаций в рамках организационного консультирования.

3. Статьи, тезисы (по теме научной работы, по модулям, которые осваивались в процессе обучения).

4. Участие в конференциях (с докладом), представление результатов на методических советах, участие в общественных проектах, научно-исследовательских проектах.

5. Отзывы, рекомендации о внедрении, характеристики от профессионалов – практиков, руководителей организаций (о профессионально значимых компетенциях и личностных качествах магистранта, о сформированности общепрофессиональных и профессиональных компетенций)

6. Наиболее значимая (лучшая/удачная) работа, по мнению магистранта, которая показывают его развитие в процессе обучения и профессиональной подготовки

7. Сертификаты, грамоты, благодарственные письма, полученные за период обучения.

8. Рефлексивная карта по результатам профессиональной деятельности

Для определения качества портфолио выпускника предлагаются следующие критерии:

- объем представленной документации;
- полнота содержания всего комплекта документов составляющих портфолио;
- соблюдение требований к оформлению различных видов документации;

- полнота проявленных профессиональных компетенций (на основе отзывов профессионального и родительского сообщества);
- широта спектра социального взаимодействия и социальной активности творческий подход к наполнению и содержанию портфолио.
- разнообразие видов самостоятельной работы, отражающих стремление к самообразованию и повышению квалификации.
- разнообразие использованных источников информации.
- владение информационно-коммуникационными технологиями при оформлении портфолио.

3.3.4. Паспорт фонда оценочных средств государственного экзамена

2, Код компетенции*	Номера вопросов или тип ситуационных задач
ОК-1	Достижения портфолио 1-7, 9-12
ОК-2	Достижения портфолио 6,7, 9-12
ОК-3	Достижения портфолио 3-5, 9-12
ОПК-1	Вопросы №№ 14-17. Ситуационные задачи 17-20 (вопрос 1 теоретический), Достижения портфолио 1,3,4, 8,9,11,12
ОПК-2	Вопросы №№ 11,12,13, 18, 19,20, Ситуационные задачи 6-11 (вопрос 1 теоретический), Достижения портфолио 3,4,6,8,9
ОПК-3	Вопросы №№ 1 – 10, Ситуационные задачи 1-5 (вопрос 1, теоретический), 12-16 (вопрос 1 теоретический), Достижения портфолио 1-7, 9,12
ПК-5	Ситуационные задачи 1-11 (вопрос 2 – практический 2.1) , Достижения портфолио 1-4, 6,7,9
ПК-6	Ситуационные задачи 1-3 (вопрос 3 – практический 3.2), 4-8 (вопрос 2, практический 2.1), 9-11 (вопросы 2,3 – практические), 17-20 (вопрос 2 практический 2.1), Достижения портфолио 3-6, 7,9
ПК-9	Ситуационные задачи 6-9 (вопрос 3 – практический 2.3.), 12-15 (вопрос 2 практический 2.1), 16-20 (вопросы 2,3 практические), Достижения портфолио 2-7,9
ПК-10	Ситуационные задачи 2,4,5, 12-20 (вопрос 3 практический 3.2), Достижения портфолио 1,3,4,6, 7-9

*указывается только код компетенции

4. Фонд оценочных средств для защиты выпускной квалификационной работы

4.1. Фонды оценочных средств выпускной квалификационной работы включают: нормоконтроль, анализ содержания диссертации, доклад – защита диссертации.

4.1.1. Оценочное средство: нормоконтроль.

Критерии оценивания по оценочному средству:

1. Оформление текста, графиков, таблиц в соответствии с требованиями и нормами представления результатов работы, ГОСТам, положениям.
2. Качество оформления библиографических ссылок в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008.
3. Общий уровень грамотности, научный стиль изложения материала.
4. Соблюдение этических норм при представлении результатов проектной работы.

4.1.2. Оценочное средство: анализ содержания магистерской диссертации (выпускной квалификационной работы).

Критерии оценивания по оценочному средству:

1. Значимость, актуальность проблемы для практики, конкретной организации.
2. Научная, теоретическая и методическая обоснованность применяемых методов, методик и технологий при решении задач проектной работы, полнота их описания.
3. Конкретность в формулировке планируемых результатов (промежуточных и итоговых)
4. Соответствие содержания проекта заявленным целям и задачам и особенностям контингента участников
5. В соответствии с логикой проектирования и реализацией проекта правильное применение методов, методик или процедур.
6. Четкость и последовательность в описании структуры проектной работы, наличие внутренней логики построения деятельности
7. Обоснованность критериев ограничения и противопоказания на участие в освоении программы.
8. Полнота описания перечня учебных и методических материалов, необходимых для реализации проекта, требований к специалистам, реализующим программу, к материально-технической оснащенности учреждения для

реализации проекта

9. Обоснованность предлагаемых сроков и последовательности этапов реализации программы

10. Наличие адекватной целям и задачам проекта системы контроля за его реализацией

11. Сформированность критериев оценки достижения результатов (качественных и количественных)

12. Полнота сведений о практической апробации программы на базе образовательного учреждения.

13. Обоснованность и аргументированность выводов и рекомендаций по результатам работы, в том числе как помощь молодому специалисту.

4.1.3. Оценочное средство: доклад – защита диссертации.

Критерии оценивания по оценочному средству:

1. Навыки ведения научной дискуссии.

2. Логика изложения материала, лаконичность выступления.

3. Аргументированное и обоснованное представление основных положений и результатов.

4. Применение информационных технологий с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читаемость текста, четкость представленных данных).

5. Может оценить дефициты и ресурсы осуществления проекта, риски и допущения, в том числе собственные.

Показатели критерия	Пороговый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций
	(60-72 баллов) Удовлетв-но	(73-86 баллов) хорошо	(87-100 баллов) отлично
Обучающийся грамотно и обоснованно выделяет проблемы в области психологии, связанные с профессиональными задачами. Ставит цель, в соответствии с целями	Обучающийся обозначает основные задачи исследования, формулирует предмет и объект исследования, перечисля-	Обучающийся раскрывает цели и задачи исследования, целостно описывает результаты исследования, способен	Обучающийся полностью раскрывает цели и задачи исследования, аргументированно и логично показывает результаты исследования и их значимость в ре-

определяет объект и предмет исследования, выделяет задачи, необходимые для достижения поставленной цели и проверки гипотезы, обосновывает выполнение проектного исследования. Понимает значимость исследовательской работы. Придерживается требований к научному методу при организации проверки результативности проекта для получения научного знания.	ет методы исследования и его ключевые результаты. Может в ответ на вопросы обозначить значимость исследования для решения практических профессиональных задач и организационно-управленческой деятельности	обозначить теоретико-методологические основы научно-исследовательской работы. Выделяет отдельные результаты для решения прикладных задач.	шении профессиональных задач. Демонстрирует знание психологических закономерностей организационных процессов, понимание и содержание методов и технологий психологического сопровождение личности и групп, направленных на повышение эффективности деятельности организации
Обучающийся демонстрирует правильное применение методов или процедур в соответствии с логикой исследования и внутренней организацией. Корректно применяет процедуры сбора информации на основе моральных принципов и этических норм, грамотно проводится анализ и интерпретация результатов исследования. Результаты исследования представлены в соответствии с требованиями и нормами научных исследований.	Обучающийся дает описание методов исследования, перечисляет полученные результаты, предлагает варианты решения обозначенных задач, основываясь в большей степени на практическом опыте, собственном видении, чем на теоретически обоснованных и качественно проанализированных результатах исследования	Обучающийся обосновывает применение методов исследования, понимает области их значения для исследования, предлагает корректные, этические и целесообразные варианты решения обозначенной проблематики. Демонстрирует этическое отношение к субъектам и ситуации исследования.	Обучающийся обосновывает применение методов исследования сообразно его целям и задачам, четко обозначает критерии и технологии анализа результатов предпроектного исследования и логично обосновывает содержание и методологию реализации проекта. Демонстрирует владение материалами исследования, глубокое понимание ценности результатов для управленческой деятельности. Обосновывает применение результатов исследования для практики решения профессиональных задач сопровождения организации.
Обучающийся качественно оформляет результаты исследования, в соответствии с нормами и требованиями. Аргументированно и обоснованно представляет основные положения проекта. Демонстрирует навыки ведения научной дискуссии.	Обучающийся понимает значимость исследования, представляет его результаты с опорой на проведенное предпроектное исследование, перечисляет основные этапы исследования, де-	Обучающийся понимает значимость проведенного исследования, проявляет готовность обосновать и доказать ценность сделанных выводов, стремление донести их до комис-	Обучающийся проявляет ценностное отношение к ведению научной дискуссии, уважительно и внимательно воспринимает различные точки зрения, способен аргументировать и корректно доказать свою точку зрения. Представленные материалы

Применяет информационные технологии с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читаемость текста, четкость представленных данных), инструментами психологического проектирования для решения профессиональных задач в организации	лает выводы в соответствии с алгоритмом защиты. Не готов аргументированно и творчески вести научную дискуссию. Затрудняется с переводом полученных результатов в практику профессиональной деятельности	сии. Презентация в целом соответствует требованиям и стандартам, обучающийся конструктивно и корректно ведет диалог в процессе защиты	презентации созданы в соответствии с требованиями, отвечают закономерностям восприятия, отвечают логике исследования и последовательно раскрывают полученные результаты
--	---	---	---

4.2. Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы, в части оцениваемых компетенций

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Отлично	(73-86 баллов) Хорошо	(60-72 балла) * Удовлетворительно
ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу. ОПК - 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Обучающийся на продвинутом уровне способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений в области организационной, социальной психологии, психологии бизнеса, к генерированию новых идей при постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения, при решении прикладных профессиональных задач	Обучающийся на базовом уровне способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений, грамотно анализирует и обобщает научно-теоретические знания для постановки целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения, поиска решений прикладных профессиональных задач	Обучающийся на пороговом уровне способен, критически анализировать и оценивать современные научные достижения, ставит краткосрочные тактические цели исследования, выбирает очевидные методы и технологии их достижения, способен объяснять и обосновывать выбор теоретических оснований для решения профессиональных задач

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Обучающийся на продвинутом уровне показывает способность к решению нестандартных профессиональных ситуаций, предлагает этически обоснованные решения, демонстрирует готовность к использованию творческого потенциала. Ориентирован на творческое решение прикладных задач профессиональной деятельности	Обучающийся на базовом уровне показывает способность к решению нестандартных профессиональных ситуаций, предлагает этически обоснованные решения, демонстрирует готовность к использованию творческого потенциала. Предлагает вариативные решения прикладных задач профессиональной деятельности	Обучающийся на удовлетворительном уровне показывает способность к решению нестандартных профессиональных ситуаций, предлагает этически обоснованные решения, соотносит решения с обобщёнными шаблонами и алгоритмами
ОПК - 1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке РФ и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Умеет вести научную дискуссию, демонстрирует умение публичного выступления. Понимает значимость исследовательской работы в профессиональной деятельности.	Может осуществлять научную коммуникацию, излагает свои мысли логично, аргументировано. Владеет навыками публичного выступления и ведения диалога. Демонстрирует позитивную направленность на профессиональную деятельность	Излагает свои мысли логично, отвечает этично на поставленные вопросы. Демонстрирует навыки публичного выступления
ОПК - 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	В полной мере демонстрирует готовность к принятию решений на основе результатов исследования выделяет возможные причины, дефициты организационных условий, предлагает направления работы в сфере управления коллективом, с учетом социальных, этнических,	Способен на основе результатов исследования, анализа теоретических знаний и практического опыта управления обозначить причины, прогнозировать последствия руководства, назвать мероприятия, которые могут содействовать повышению	Демонстрирует готовность анализировать практические управленческие ситуации. Высказывает мнение о возможных вариантах решения, действует стандартно, предлагает типичные мероприятия, рекомендации для изменения ситуации

	конфессиональных и культурных различий	эффективности и качества управления с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	
ПК – 5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	Обучающийся в полной мере демонстрирует готовность и умение грамотно подбирать диагностический инструментарий для выявления и обозначения проблемы. Применяет методики и методы коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в соответствии с возрастными и индивидуально-психологическими особенностями принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Аргументированно обосновывает свою профессиональную точку зрения	Подбирает диагностический материал и методы коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в соответствии с возрастными и индивидуально-психологическими особенностями принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам исследования, способен соотнести выбранные методики с задачами психологического сопровождения и реализации проектного исследования	Владеет знаниями основных методов экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека. Соотносит методы и методики исследования с потребностями и особенностями профессиональной ситуации. Частично учитывает внешние факторы, влияющие на ситуацию и проведение исследований с учетом принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
ПК – 6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением	В полной мере демонстрирует навыки практической профессиональной деятельности: умеет создавать системные, комплексные программы психологического сопровождения в соответствии с потребностями субъектов трудовых процессов в организации, направленные на предупреждение профессиональных рисков в раз-	Обучающийся на базовом уровне владеет навыками практической профессиональной деятельности: способен видеть основные потребности психологического сопровождения в соответствии с потребностями субъектов трудовых процессов в организации, подбирает отдельные методы и способы, направленные на пре-	Обучающийся на пороговом уровне демонстрирует навыки практической деятельности: владеет базовыми методами психологического сопровождения, применяет их в адаптационных программах в соответствии с потребностями субъектов трудовых процессов в организации. Работает в большей части на оперативное решение труд-

современного психологического инструментария	личных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	дупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	ностей в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
ПК – 9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Объективно и верно формулирует задачи сопровождения при решении организационно-управленческих задач в соответствии с актуальными потребностями субъектов организации. Грамотно и последовательно организует психологическое сопровождение, способствующее повышению эффективности деятельности субъектов и организации в целом	Демонстрирует навыки в области организационно-управленческой деятельности, способен объективно определять потребности в психологических услугах в контексте ситуации. Умеет выделить приоритеты и обозначить целевые ориентиры сопровождения. Не всегда способен самостоятельно организовать психологическое сопровождение в соответствии с выявленными потребностями и поставленными задачами	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в рамках привычных задач с опорой на алгоритмы. Может определить потребности отдельных субъектов организации. Частично формулирует задачи психологического сопровождения. Испытывает сложности с планированием и организацией психологического сопровождения с учетом выявленных потребностей и целей развития организации.
ПК – 10 способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Объективно и верно формулирует задачи управленческой организационно-деятельности. Способен проводить необходимый анализ ситуации и принимать решения в соответствии с актуальными потребностями субъектов организации. Грамотно и последовательно организует психологическое сопровождение действующих производственных структур на основе объективных данных исследова-	Проявляет навыки и умения в области организационно-управленческой деятельности с опорой на психологические основы. Верно определяет управленческие задачи и задачи профессионального психологического сопровождения. Умеет выделить приоритеты и обозначить целевые ориентиры решения задачи. Не всегда способен самостоятельно реализовать и организовать выполнение намеченных профес-	Может анализировать управленческие задачи, определить потребности в психологическом сопровождении, отдельных субъектов организации. Затрудняется в формулировке задач психологического сопровождения. Испытывает сложности с планированием исследовательской деятельности, сообразно управленческим задачам и стратегическим целям развития организации.

	тельской деятельности	сиональных действий в сложившейся	
--	-----------------------	-----------------------------------	--

Общая оценка образуется из трех оценочных средств по следующей формуле:

$$\text{Озащита ВКР} = 0,05 * \text{Онормоконтроль} + 0,55 * \text{магистерская диссертация} + 0,40 * \text{Озащита}$$

4.3. Шкала итоговой оценки:

Итоговая оценка складывается из оценки содержания диссертации, ее оформления (в том числе языка и стиля изложения) и процесса защиты.

Оценка

Степень удовлетворения критериям

Отлично

Обосновывает актуальность работы, цели конкретны и связаны с проведенным анализом ситуации, материала теоретического и практического, теоретически выделены и проработаны положения, на которых строится проектируемые действия, обоснованное выделение этапов проектной работы, методов и методик, учитываются возрастные и индивидуальные особенности. Наличие внутренней логики построения деятельности, соответствие содержания целям и задачам. Содержание работы позволяет решить поставленную задачу, на которую направлен проект. Обозначает достаточно полно необходимые материалы, ресурсы, требования к специалистам, привлекаемых для реализации проекта. Выделены сроки, критерии контроля, оценки достижения результатов. В проектной работе представлены собственные разработки, предложения.

Демонстрирует умения строить взаимодействие с другими специалистами, исходя из профессионального предметного поля, определяет свою профессиональную позицию. Полученные результаты может оформить в адресные рекомендации с учетом особенностей участников.

Все требования к оформлению текста соблюдены, научный стиль изложения, этичное представление результатов.

Владеет навыками научной дискуссии, лаконично и по существу, логично, аргументировано представляет результаты, может пояснить, демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических основ проблемы, уверенно и грамотно отвечает на заданные вопросы. Текст доклада и презентации хорошо воспринимается.

Может оценить свои дефициты, определить перспективные задачи

Хорошо

Обосновывает актуальность работы, цели связаны с анализом материала теоретического и практического, теоретически выделены положения, на которых строится проектируемые действия, обоснованное выделение типовых этапов проектной работы, методов и методик, обозначены возрастные и

индивидуальные особенности. Наличие внутренней логики построения действий, соответствие содержания целям и задачам. Содержание работы позволяет решить поставленную задачу, на которую направлен проект. Обозначает необходимые материалы, ресурсы, специалистов, привлекаемых для реализации проекта. Выделены критерии оценки достижения результатов. В проектной работе представлены собственные предложения о направлениях работы.

Демонстрирует умения строить взаимодействие с другими специалистами. Полученные результаты может оформить в адресные рекомендации.

Требования к оформлению текста соблюдены, есть небольшие неточности, научный стиль изложения, этичное представление результатов

Может вести научную дискуссию, демонстрирует владение материалом, знание теоретических основ проблемы, грамотно отвечает на заданные вопросы. Может обосновать определенные действия, этапы работы, обратиться к теоретическим положениям. Текст доклада и презентации, в целом, хорошо воспринимается. Обозначает возникшие трудности в работе, определяет возможные направления.

Удовлетворительно

Представленная работа направлена на решение типовых практических задач, оценка актуальности работы вызывает сложности. Имеется несогласованность целей с анализом теоретическим и практическим материалом, выделены положения, на которых строится проектируемые действия, выделены типовые этапы проектной работы, стандартные методы и методик. Нарушение внутренней логики построения действий. Имеются сложности с обоснованием выбранных методов, средств и т.п. Содержание работы позволяет решить некоторые поставленные в рамках проекта задачи. Описаны материалы, ресурсы, специалисты, необходимые для реализации проекта. Выделены способы оценки достижения результатов. Работа построена по типовым программам, разработкам.

Взаимодействие со специалистами мало осуществлялось при реализации проектной работы. Рекомендации носят обобщенный характер.

Требования к оформлению текста соблюдены, есть небольшие неточности, научный стиль изложения, этичное представление результатов, допускаются грамматические ошибки.

Неуверенная защита работы, отсутствие ответов на часть вопросов, предложенные идеи и положения мало аргументированы и обоснованы. Доклад строится непоследовательно, содержание доклада с трудом позволяет понять основную идею. Презентация плохо читается, информация не структури-

рована.

Неудовлетворительно

Значимость работы не обоснована, отсутствует взаимосвязь между теоретическими положениями и предлагаемыми мероприятиями, сложности в аргументации и обосновании применяемых методов, методик, цели нечетки, сложно понять намечаемый результат, не учитываются возрастные, индивидуальные особенности участников, на которых направлены проектные предложения. Отсутствует логика построения работы, практически либо совсем не описаны необходимые материалы, ресурсы, средства. Выводы не аргументированы, не связаны с основным содержанием, рекомендации не представлены.

Соблюдены некоторые требования к оформлению текста, стиль изложения ненаучный, нарушение этических норм при представлении результатов.

Содержание построено нелогично, отсутствует аргументированность. Ответы на вопросы не по существу, без опоры на теоретические основания и используемые материалы. Структура доклада и презентация не отражают основное содержание, отсутствует в представлении информации, текст трудно прочитать.

5. Требования к выпускной квалификационной работе в части оцениваемых компетенций: к основным результатам исследования, к тексту выпускной квалификационной работы и к защите выпускной квалификационной работы

По программе магистратуры направления 37.04.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы Бизнес-психология диссертационная работа представлена как диссертация проектного типа. Особенностью проектной диссертации является то, что она представляет собой отчет о разработке проекта, который позволяет создать интеллектуальный продукт/технологию в сфере образования, для решения задач образовательной среды, и собственно сам разработанный продукт. Проектирование можно рассмотреть как технологично выстроенный путь воплощения идей и замыслов в реальном продукте на основе строгого учета имеющихся ресурсов. Цели проектирования всегда относятся к конкретной, единичной, общественной си-

стеме, направлены на создание действенного механизмы ее самоизменения и саморазвития. Продуктом может быть программа развития, коррекции, профилактические мероприятия, инструменты оценки, большая психологическая игра и т.п. Результатом проектной диссертации создание определенного продукта, который создан в результате применения теории к практике.

Направление работы этого типа задается поиском проектных идей и выбором наилучшей (или оптимальной по каким-то параметрам) управленческой альтернативы реализации проекта. Соответственно цель диссертации состоит в нахождении проектной идеи, просчитанное воплощение которой будет лучшим (или оптимальным) вариантом реализации проекта, и в разработке на ее основе конечного интеллектуального продукта. Этапы проектной работы определяются последовательностью планирования и проведения магистерского исследования, а также использованием методов для решения различных практических задач, разработкой проекта, аналитической и рефлексивной оценкой предложенных мероприятий, представлением результатов исследования в форме научного доклада, тезисов, статей.

К магистерским диссертациям проектного типа предъявляются следующие основные требования (кроме общих требований):

- проект должен базироваться на выбранной среди альтернатив проектной идее, в связи с чем необходимо проанализировать имеющиеся практики, возможные пути решения проблемы,

- выбор проектной идеи из альтернатив осуществляется на основе их оценки в соответствии с ясно сформулированными и обоснованными критериями,

- поиск проектных идей должен опираться на опубликованные научные работы (теоретические, прикладные, исследовательские), исследования, включая прогнозные, выполненные и опубликованные признанными исследовательскими организациями,

- проектирование интеллектуального продукта должно осуществляться на основе предпроектных исследований, включающих в себя поиск, обоснование и выбор проектной идеи, сбор и анализ информации,

необходимой для обоснования параметров интеллектуального продукта, анализ затрат, выгод и рисков его использования,

–разработанный интеллектуальный продукт, как результат проектирования, должен быть частью диссертации и представлен в отдельном разделе,

–в диссертации должны быть предложены критерии и методы оценки эффективности продукта, меры по управлению рисками,

–текст диссертации должен быть логично структурирован и написан понятным языком в расчете на представление не только научному руководителю и рецензенту, но и в открытом доступе всему профессиональному сообществу.

Приветствуется подготовка предложения разработанного продукта, методических рекомендаций, как части диссертации.

Тема и содержание проектной диссертации должны соответствовать направлению подготовки и магистерской программе, требованиям квалификационной характеристики выпускника, иметь практическую актуальность для решения общих образовательных, организационно-управленческих, исследовательских задач учреждений и органов образования, реализации технологических проблем системы образования, реализации научно-исследовательской и практической работы в данной области науки и сферы приложения профессиональных сил, а также соблюдаться достоверность и объективность квалификационной работы.

Содержание диссертации должно соответствовать теме. Тема диссертации – стержень, которого необходимо придерживаться на протяжении всего материала диссертации. Весь материал должен быть посвящен теме работы, достижению поставленной цели и решению поставленных задач диссертации. Недопустимы какие-либо отступления, не имеющие отношения к теме диссертации.

Структура диссертации проектного типа включает следующие обязательные структурные элементы:

титульный лист

реферат (аннотация)

пояснительная записка (введение)

теоретическое обоснование проектируемого качества, последовательности реализации проекта и т.п.

результаты предпроектного исследования

описание проекта (паспорт проектной идеи) и его реализация

оценка продукта проекта

выводы и обсуждение

методические рекомендации

заключение

библиография

приложения.

Структура работы

Введение (пояснительная записка)

Данный раздел должен начинаться с описания проблемы или видения, для решения которой или реализации которого будет спроектирован интеллектуальный продукт, и обоснования актуальности его разработки. Обоснование актуальности включает в себя краткое описание истории возникновения и текущего состояния вопроса, отношения к нему заинтересованных сторон, прогнозов и оценок. Актуальность проекта обосновывается с помощью фактов, информации, теоретических и прикладных работ, результатов исследований, экспертных оценок, изложенных в релевантной литературе с соответствующими ссылками на источники. После описания проблемы/видения и обоснования актуальности проекта необходимо сформулировать цель проекта и его задачи, критерии выбора проектной идеи, вопросы для предпроектного исследования, общие требования к результату проектирования. Цель и задачи проекта должны быть реалистичны, ясно изложены и соответствовать проблеме/видению проекта. Во введении обозначаются границы проекта, за которые он выходить не будет. Кроме того, важно указать и описать факторы, которые находятся вне контроля проектанта, но, тем не менее, могут повлиять на итоговый успех проекта. Во введении также рекомендуется кратко описать

структуру и содержание работы. Необходимо обратить внимание на соответствие содержания работы поставленным целям и задачам.

Обзор литературы

В обзоре литературы должны быть сформированы теоретические и практические основания работы. В обзоре проводится анализ теорий и результатов исследований, с помощью которых можно описать и понять предметную область проекта, а также найти проектные идеи (решения). Информация, собранная в обзоре, становится базой знаний проекта.

Обзор может быть структурирован по усмотрению автора работы, однако, в любом случае должен содержать:

- описание и анализ теорий / концепций, с помощью которых может быть рассмотрена предметная область проекта (теоретические основания работы),
- анализ результатов современных исследований в предметной области проекта, на основании которого делаются выводы об изученности предметной области проекта, наличии реальных и потенциальных проектных идей (практические основания работы).

При выполнении обзора литературы для проектной работы возможно использование как научных работ (теоретических, прикладных, исследовательских), опубликованных в признанных научных журналах, так и исследований, выполненных и опубликованных признанными исследовательскими организациями. В обзоре должны рассматриваться исследования за последние 3–5 лет.

Описание проекта

Во второй главе необходимо описать методологию выполнения предпроектного исследования, разработки и оценки интеллектуального продукта.

Методология выполнения предпроектного исследования должна позволить оценить альтернативные проектные идеи и обосновать выбор одной из них, в том числе с учетом затрат, выгод и рисков, связанных с конечным продуктом. В рамках предпроектного исследования могут выполняться кабинетные исследования, анализ вторичных источников, институциональные иссле-

дования и т.п. Описание результатов предпроектного исследования и выводов является обоснованием выбора проектной идеи, реализация которой ляжет в основу разрабатываемого интеллектуального продукта. Методология проектирования должна позволить разработать конечный продукт, соответствующий сформулированным во введении требованиям.

В паспорте проектной идеи обычно указываются 1) потребитель (потребители) проекта, выигрывающий от реализации проекта; 2) проблема, которую должен решить данный проект, 3) параметрическое описание целей проекта; 4) способ (технология), при помощи которой будет реализован проект; 5) преимущества данной проектной идеи или способа ее реализации по сравнению с имеющимися аналогами; 6) допущения – условия или события, которые должны произойти, чтобы проект был успешен; 7) ориентировочный бюджет проекта; 8) ограничения, которые могут препятствовать реализации проекта; 9) авторство проектной идеи.

Главное требование к его содержанию – наличие краткого и понятного описания всего проекта. Обычно при его составлении стремятся к максимально возможной информативности при минимальном объеме текста. Содержащаяся в паспорте информация должна обеспечивать интеграцию проекта – согласование действий всех его участников.

Описание результатов проектирования предполагает описание разработанного интеллектуального продукта, включая все его составные части в соответствии с требованиями к результату, сформулированными во введении, а также результаты оценки разработанного продукта в соответствии с предложенной методологией. В случае выявленных на стадии предпроектных исследований существенных рисков, связанных с использованием разработанного продукта, в этом разделе должны быть предложены меры по снижению рисков. Если продукт или его отдельные элементы требуют расширенного описания, то оно может быть вынесено в приложения, а в основном тексте оставлен сокращенный вариант.

Методология оценки результатов проектирования должна позволить оценить основные характеристики разработанного продукта и оценить его ка-

чество. Представляются также результаты апробации, если определенные этапы работы или полностью проект был реализован.

Выводы и обсуждение

В данном разделе проводится критический анализ полученных результатов относительно сформированной базы знаний. Делаются выводы о сравнительной привлекательности разработанного интеллектуального продукта. Предлагаются меры по его улучшению, планы по внедрению или дальнейшему продвижению. В данном разделе необходимо раскрыть потенциальные возможности применения полученных результатов проекта в сфере образования.

Методические рекомендации

Методические рекомендации – это комплекс кратких и четко сформулированных предложений по внедрению в практику наиболее эффективных методов и форм деятельности. Разрабатываются на основе проведенной работы, апробации предложенных идей. Они представляют собой структурированную информацию, определяющую порядок, логику и акценты взаимодействия, обучения, предъявления информации и пр. Их задача – рекомендовать наиболее эффективные, рациональные варианты, образцы действий применительно к определенному виду деятельности, сфере отношений. Они должны иметь четкую адресную группу, на которую ориентированы (педагоги, родители, классным руководителям и т.д.).

Библиография

Приложения

Рукопись диссертации должна быть оформлена на высоком уровне.

Основные правила по оформлению рукописи и ее содержанию

Текст магистерской диссертации включает в себя: титульный лист; реферат (на русском и английском языках); оглавление; введение; основную часть; заключение; библиографию; приложения.

Титульный лист является первым листом магистерской диссертации и оформляется по установленной форме.

Текст реферата, объемом 1–2 страницы, содержит сведения об объеме диссертации (количество страниц), количество иллюстраций (рисунков), таблиц, приложений, использованных источников и краткую характеристику работы. Краткая характеристика работы должна отражать объект исследования, цель работы, методы исследования, полученные результаты и их новизну, практическую значимость, сведения об апробации диссертации. Реферат не нумеруется.

В оглавлении должно содержаться название заголовков глав (также как и разделов, подразделов, приложений) и номера соответствующих страниц. Должна соблюдаться иерархичность для заголовков: заголовки более глубокого уровня разбиения в оглавлении должны быть смещены правее, чем заголовки менее глубокого уровня. Каждая глава заканчивается краткими выводами. Названия глав должны быть предельно краткими, четкими, точно отражать их основное содержание и не могут повторять название диссертации.

Содержательная часть должна состоять из введения, 2-3 глав, заключения. Общие требования к объёму выпускной квалификационной работы не менее 80 страниц текста, включая иллюстрации, таблицы, формулы, приложения. Изложение в содержательной части диссертации должно быть строго объективным, целостным и непротиворечивым. Любые предложения, рекомендации и выбор чего-либо должны быть строго обоснованы (например, сравнительными данными).

Термины (сокращения, аббревиатуры, условные обозначения) необходимо пояснять или расшифровывать. Если один и тот же термин (сокращение, аббревиатура, условное обозначение) встречается многократно, то его необходимо пояснить или расшифровать тогда, когда он встречается первый раз, но лучше вынести его в специальный раздел диссертации – списка терминов, условных обозначений и сокращений, размещаемый непосредственно после оглавления.

Рисунки, таблицы должны быть оформлены в соответствии с требованиями Образцами оформления ВКР, утвержденными протоколом НМСС (Н) ИППО №9 от 09.11.2016 г.

Закключение должно быть прямо связано с теми целями и задачами, которые сформулированы во введении. Здесь даются выводы и обобщения, вытекающие из всей работы, даются рекомендации по использованию материалов работы, указываются пути дальнейших исследований в рамках данной проблемы.

Библиография включает в себя все цитируемые источники, источники, которые были изучены автором при написании его работы, а также опубликованные работы магистранта. Этот список может содержать фундаментальные труды, монографии и научные статьи, учебники и учебно-методические пособия, публикации отечественных и зарубежных специалистов в печатных и электронных средствах массовой информации, статистические материалы, а также различные документы, включая действующие нормативно-правовые акты и законопроекты, проведенные социологические или прикладные исследования и т.д. Список использованных источников и литературы должен быть оформлен в соответствии с ГОСТ 7.1-2008 «Библиографическая запись. Библиографическое описание». Библиографическое описание представляет собой совокупность библиографических сведений о документе (книге, статье, тезисах и т.п.), приведенных по установленным в ГОСТ правилам, предназначены для однозначной идентификации и общей характеристики документа.

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

Приложения также должны быть оформлены по ГОСТу. Нумерация приложений сквозная и не связана с нумерацией в содержательной части диссертации. Нумерация рисунков, формул и таблиц внутри приложений своя собственная и не связана с нумерацией в других приложениях и в содержательной части диссертации. Для ссылки на рисунок, формулу или таблицу, находящуюся в приложении, указывают ее номер и номер приложения, например: (прил. А рис. 7). Приложения должны иметь непосредственное от-

ношение к диссертации, если диссертация может обойтись без какого-то приложения, без особого ущерба для целостности, то его следует исключить. Нет смысла приводить приложения только лишь ради наращивания объема диссертации. Внутри содержательной части диссертации обязательно должны быть ссылки на приложения.

Магистерская диссертация должна быть отпечатана и переплетена.

Работа печатается на белой бумаге формата А4 (21 х 29,7 см) с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 15 мм, нижнее – 20 мм, верхнее – 25 мм. Тип шрифта для компьютерного набора Times New Roman, размер 14 пунктов через 1,5 межстрочных интервала. Страницы нумеруются (начиная с титульного листа, на титульном листе номер не ставится). Нумерация внизу страниц выровненная по центру и без каких-либо дополнительных символов. Каждый раздел (введение, главы, заключение, список литературы, приложения) начинается с новой страницы.

Общие требования к представлению доклада по результатам магистерской диссертационной работы

Защита работы производится в форме публичного доклада продолжительностью до 15 минут с последующим обсуждением. В процессе доклада автор должен продемонстрировать навыки коммуникации, презентации результатов работы с применением информационно-коммуникативных технологий, показать свою способность и умение, опираясь на полученные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, грамотно излагать специальную информацию, аргументировать и защищать свою точку зрения.

Тема доклада должна совпадать с утвержденной темой выпускной квалификационной работы (диссертации) обучающегося.

Содержание доклада должно отражать следующие основные аспекты выпускной квалификационной работы:

- актуальность, прикладное значение проекта;
- цель, объект, предмет, проектная идея и задачи;

- теоретическое обоснование и обоснования выбора проектной идеи;
- паспорт проектной идеи;
- этапы реализации проекта и способы контроля, оценки результатов;
- результаты апробации;
- основные результаты и изложение выводов, обобщение;
- оценка потенциальных возможностей применения полученных результатов проекта в сфере образования.

Доклад обычно оканчивается словами: «Доклад окончен. Благодарю за внимание».

Требования к презентации доклада

Научный доклад сопровождается наглядным материалом: презентация, раздаточный материал. Таблицы, графики, рисунки, наглядные пособия, используемые при выступлении с докладом, должны быть тщательно продуманы. Следует отобрать только то, что действительно необходимо при изложении материала. Перегруженность демонстрационными средствами рассеивает внимание слушателей и может снизить общее впечатление от выступления. Следует обратить особое внимание на то, как демонстрационные средства будут вписываться в устное сообщение, раскрывать и дополнять его. Таблицы, графики должны быть выполнены таким образом, чтобы аудитория могла рассмотреть, что на них изображено и написано. Наиболее распространенным способом визуализации научного доклада выступает презентация. Презентация научного доклада должна быть выполнена в такой же строгой и лаконичной форме, как и сам доклад. Количество слайдов примерно совпадает с количеством минут доклада.

Презентация имеет определенное оформление, установленное в университете (шаблон презентации). На слайде не должно быть много текста, лучше использовать нумерованные или маркированные списки. Рекомендуется использовать не более двух шрифтов – для заголовка и основного текста. Размер шрифта надо выбирать так, чтобы текст могли прочитать слушатели в аудитории. Для смыслового выделения фрагментов текста можно использовать жирный шрифт. Все рисунки должны быть выполнены в одном стиле и иметь

подписи, обозначения, расшифровки, чтобы в них можно было разобраться за время демонстрации слайда. Чтобы предотвратить неожиданные осложнения необходимо заранее апробировать презентацию с использованием тех технических средств, которые будут представлены при защите диссертации.

Примерный порядок слайдов.

Титульный лист – название работы, направление подготовки, направленность (профиль) образовательной программы, Ф.И.О. автора, Ф.И.О. научного руководителя с указанием его должности, званий, научной степени.

Несколько вводных фраз об актуальности работы, значимости данной проблемы.

Цель и задачи работы.

Характеристика объекта и предмета исследования.

Проектная идея: основные характеристики.

Этапы реализации проекта.

Слайды, представляющие результаты работы.

Выводы.

5. Список методической и нормативной документации в помощь обучающемуся по подготовке и оформлению выпускной квалификационной работы

Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в КГПУ им. В.П. Астафьева и его филиалах. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2015/11/13/5ba028f5fa1f2d3add4bb5469c787bc9/polozhenie-o-poryadke-gosudarstvennoj-itogovoj-attestatsii-obuchayuschih-sya-po-o.pdf>

Положение о выпускной квалификационной работе магистра (магистерской диссертации) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева». URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2016/02/01/d17dbc85176213073b6c484f1b734151/polozhenie-o-vyipusknnoj-kvalifikatsionnoj-rabote-magistra-magisterskoj-dissertat.pdf>

Регламент размещения выпускных квалификационных работ обучающихся по основным образовательным программам высшего образования в электронно-библиотечной системе Красноярского государственного педаго-

гического университета им. В.П. Астафьева и его филиалов. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2015/05/27/88bd0cb95c69871f6c380be2ce82a52e/prikaz-ob-utverzhdenii-reglamenta-razmescheniya-vyipusknyih-kvalifikatsionnyih-r.pdf>

ГОСТ Р 7.0.5-2008 Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. URL: <https://www.ifap.ru/library/gost/7052008.pdf>

Профессиональный стандарт Специалист по управлению персоналом URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/0/>

Профессиональный стандарт Психолог в социальной сфере URL: <http://япрофессионал.рф/>

Нормоконтроль ИППО КГПУ им. В.П. Астафьева. URL: <http://www.kspu.ru/page-21857.html>

Бреслав Г.М. Основы психологического исследования. – М.: Смысл, 2010. – 496 с.

Луков В.А. Социальное проектирование: учебное пособие. – М.: Моск. гуманитарный ун-т: Флинта, 2007. – 240 с.

Поташник М.М. Как подготовить проект на получение грантов: методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 175 с.

Ньютон Р. Управление проектами от А до Я. – М.: Альпина паблишер, 2014 – 180 с.

Чепурных Е.Е. О деятельности Министерства образования России по организации и развитию службы практической психологии // <http://www.vashpsixolog.ru/documentation-school-psychologist>

Портал психологических изданий Psyjournals. URL: <http://psyjournals.ru/>

Российская психология: информационно-аналитический портал. URL: <http://www.rospsy.ru/>