

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет психологии и педагогики

Кафедра общей психологии и психологии труда

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА ПО  
НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ПСИХОЛОГИЯ»**

Код и направление подготовки: **37.04.01 Психология**

Магистерская программа «Психология управления и организационная психология»

Москва  
2017 год

## **Введение**

**Цель государственной итоговой аттестации** – определить уровень теоретических знаний и практических умений магистров по изученным в рамках образовательной программы (ОП) проблемам психологических наук.

В ходе государственной итоговой аттестации у студентов должны быть сформированы следующие компетенции.

**Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения программы магистратуры.**

Выпускник, освоивший программу магистратуры должен обладать **общекультурными компетенциями (ОК):**

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);

**общепрофессиональными компетенциями (ОПК):**

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3);

**профессиональными компетенциями (ПК),** соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры:

***в практической деятельности:***

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

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

***в организационно-управленческой деятельности:***

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

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

## **I. БАЗОВАЯ ЧАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА ДИСЦИПЛИН:**

### ***1.1. Методологические проблемы психологии***

**Современные представления о методологических проблемах психологической науки.** Методология, как система принципов и способов профессиональной деятельности

психолога, а так же как учение об этой системе. История развития научной методологии. Л.С. Рубинштейн и Л.С. Выготский о методологии психологии. Уровни методологии психологии. Общенаучный уровень. Уровень частной науки. Конкретные методы и методики исследования. Парадигмы в науке. Классическая и постклассическая парадигмы в психологии. Структура психологических учений. Состав методологического знания. Знание психологом предмета своей деятельности – системы психических явлений. Представление психолога о принципах (правилах) профессиональной деятельности. Знание психологом основ моделирования психических явлений. Представление психолога о методах профессиональной деятельности. Знание психологом категориального аппарата науки. Представление психолога о предмете и задачах психологии. Анализ методологических основ бихевиоризма, психоанализа, когнитивной психологии, гуманистической психологии и других школ и направлений психологии. Сравнительный анализ методологических основ современных зарубежных школ психологии.

**Психические явления как предмет профессиональной деятельности психолога.** Деятельность взаимодействующих личностей в организациях. Общение людей. Психические явления, порождаемые деятельностью взаимодействующих лиц в организациях. Общее представление о социальном взаимодействии и общении людей. Общая характеристика психических явлений. Ощущение личностью свойства предмета, другого человека в деятельности или общении. Восприятие личностью предмета или другого человека в деятельности или общении. Другие психические явления. Социально-психологические явления, порождаемые деятельностью взаимодействующих лиц. Взаимное внимание людей в ситуации взаимодействия или общения. Взаимное восприятие людьми друг друга в ситуации взаимодействия или общения. Взаимопонимание людей. Межличностные отношения. Традиции. Общее мнение. Лидирование. Сплоченность группы. Внутригрупповая разобщенность. Социально-психологический климат в группе. Особенности психических явлений. Их отличие от физических, химических, геологических, социальных и т.д. явлений. Психические явления, способствующие и не способствующие деятельности взаимодействующих лиц. Деятельность психолога по изучению психических явлений, решению психологических задач в организациях.

**Проблема принципов профессиональной деятельности психолога и ее решение в психологии.** Методологические принципы психологии и их реализация в деятельности психолога. Принцип детерминизма. Принцип развития психики. Принцип личностного подхода. Принцип системного подхода. Принцип единства психики и предметной деятельности личности. Общая характеристика методологических принципов психологии. Опора на принципы психологии при исследовании психических явлений и решении психологом психологических задач. Особенности реализации методологических принципов в практической деятельности психолога.

**Моделирование психологом психических явлений.** Общее представление о моделировании психических явлений. Модель психического явления. Признаки модели. Виды моделей. Правила моделирования психических явлений. Требования к модели. Адекватность предмету. Доступность для непосредственного восприятия. Полнота. Конкретность и определенность модели. Изменчивость модели. Использование психологом моделей психических явлений в профессиональной деятельности. Основы моделирования психических явлений с помощью ЭВМ.

**Проблема методов профессиональной деятельности психолога и ее решение в психологии.** Понятие о программе психологического исследования. Методологическая и процедурная части программы. Обоснование и формулирование проблемы. Определение объекта, предмета, целей и задач исследования. Выдвижение рабочих гипотез. Логический анализ основных понятий. Оставление плана исследования. набросок основных процедур сбора и обработки первичных данных. Определение выборки. Разработка методик изучения психологического явления. Определения этапов исследования. Пробное

исследование, доработка программы и методик исследования. Сбор первичной информации. Качественная и количественная обработка собранных данных. Анализ и интерпретация полученных результатов. Обоснование и формулирование выводов и практических рекомендаций. Программа и основные этапы дипломного исследования (дипломной работы). Особенности диссертационного исследования. Общее представление о методах профессиональной деятельности психолога. Методы организации исследования. Методы исследования психических явлений. Наблюдение. Беседа. Экспериментальный метод. Тестирование. Метод экспертных оценок. Метод изучения процесса и результатов деятельности. Метод опросов. Биографический метод. Социометрический метод. Математические методы обработки результатов исследования. Методы качественного анализа результатов исследования. Методы решения психологических задач профессиональным психологом. Методы психокоррекции, развития, влияния и саморегуляции. Убеждение. Внушение. Методы НЛП. СПТ. Методы психологической защиты (по З. Фрейду). Методы логотерапии (по В. Франклу). Методы психической саморегуляции. Методы психотерапии.

**Система категорий психологической науки.** Определение категории. Система категорий психологической науки. Образ (ощущения, восприятие, внимание, представления, память, воображение, мышление). Действие (движение, цель действия, способ действия, произвольное действие (воля), произвольное действие). Деятельность (предметная (внешняя) деятельность, внутренняя (теоретическая) деятельность, познавательная деятельность и др.). Мотив (мотивация). Потребности. Мотив и деятельность. Индивид (человек) – личность. Направленность личности. Темперамент человека. Характер индивида. Способности личности. Общение. Речь. Восприятие человека человеком. Понимание людьми друг друга. Взаимодействие людей. Система социально - психологических явлений. Большие и малые группы. Развитие категорий психологии. Современное состояние категориального аппарата психологии.

**Теоретико-методологические основы решения психологом профессиональных задач.** Задачи, решаемые психологом в социальной организации. Общее представление о профессиональных задачах. Психологическая структура задачи. Классификация задач. Следование психологом требованиям основным методологическим принципам психологической науки при изучении стоящей задачи, ее решении, планировании практических действий по выполнению задачи, осуществлении практических действий, контроле и оценке достигнутого результата. Культура научного мышления психолога. Использование психологом методологического знания при решении задач в новых изменяющихся условиях.

**Актуальные методологические проблемы современной психологии.** Психология как наука. Современные представления о предмете психологии. Актуальные методологические проблемы психологической науки. Проблема образа и ее решение в психологии. Проблемы деятельности и общения и их решение в психологической науке. Проблема личности и ее решение в психологии. Психофизическая проблема и ее решение в психологической науке. Изучение закономерностей психических и социально-психологических явлений. Исследование различных видов психических деятельностей личностей. Содействие людям в решении ими психических и социально-психологических проблем. Специфика психологического знания. Научное и житейское знание. Проблема объективности психологического знания.

## **1.2. Планирование теоретического и эмпирического исследования**

**Психологическое знание в структуре научного познания.** Место психологии в структуре научного познания. Понятие психологической теории и её функции. Психологическая теория и парадигма. Методологические функции психологических теорий. Структура психологического познания. Общая характеристика неопозитивизма и эмпиризма в психологии. Классическая, неклассическая и постнеклассическая

психология. Современные проблемы теоретических и эмпирических исследований в психологии.

**Теоретические основания эмпиризма в психологии.** Предпосылки возникновения эмпирической психологии. Место и роль прикладной психологии в структуре научного знания. Особенности и виды прикладных психологических исследований. Развитие внутренней структуры методов. Общие контуры эмпирической психологии. Источники эмпирического знания и критерии его производства. Искажение эмпирических знаний. Роль психологических исследований в развитии теории. Соотношение теории и эмпиризма в психологии. Потребность в интеграции психологического знания. Психологические исследования и экономика. Психологические исследования и политика. Модели анализа исследований в психологии. Пути построения теории.

**Методы обработки и интерпретации данных психологического исследования.** Специфика исследования в психологии. Теоретическое, эмпирическое и практическое исследования. Признаки эмпирического метода: чувственное наблюдение, воздействие, план, гипотеза, контроль. Экспериментальные наблюдения. Опыты. Научное исследование, его принципы и структура. Научная проблема. Понятие метода и его основные характеристики. Множественность методов психологического исследования. Причины множественности методов психологического исследования. Философские методы исследования. Общенаучные методы исследования. Общенаучные логические методы и приемы познания (анализ, синтез, абстрагирование, идеализация, обобщение, индукция, дедукция, моделирование). Методы междисциплинарного исследования. Исследовательские методы возрастной психологии. Лонгитюдный план и его реализация. Метод поперечных срезов. Комбинированный метод. Формирование как экспериментально-генетический метод. Методы исследования в социальной психологии. Наблюдения. Опросы. Метод фокус-группы. Специфика социально-психологического исследования. Основные исследовательские методы психологии труда и инженерной психологии. Особенности кросскультурных исследований. Исследовательские методы этнопсихологии. Специфика научного исследования в патопсихологии. Требования к патопсихологическим исследованиям. Процедуры эмпирического познания. Описание. Предсказание. Понимание. Феноменологический метод. Критерии научного исследования. Объективность, валидность, надежность, репрезентативность. Валидность как основная характеристика исследования. Виды валидности: внутренняя и внешняя валидность, конструктивная валидность, валидность статистического вывода. Факторы угрожающие внутренней и внешней валидности. Этические принципы проведения психологических исследований на человеке.

**Основы планирования и построения исследовательских моделей.** Эксперимент как метод проверки гипотез о причинно-следственных связях. Независимые и зависимые переменные. Виды гипотез, проверяемых в психологических экспериментах. Теоретические, эмпирические и статистические гипотезы. Экспериментальные гипотезы, контргипотезы и конкурирующие гипотезы. Планирование и моделирование эксперимента: общие понятия. Методические приемы планирования и построения эксперимента. Количественные и неколичественные планы. Двухуровневые и многоуровневые планы. Однофакторные и многофакторные планы. Межгрупповые, внутригрупповые и смешанные планы. Одномерные и многомерные эксперименты. Междисциплинарные исследования. Исследования в прикладных областях психологии. Программа психологического исследования. Методологическое обоснование исследования. Операционализация понятий. Определение целей и задач, выдвижение гипотез. Особенности формулирования и проверки гипотез в прикладных исследованиях. Программа организации и проведения экспериментального исследования. Характеристики выборки (испытуемые, экспериментальные пробы). Обоснование необходимого числа опытов. Стратегии формирования выборки. Репрезентативность выборки. Временные параметры экспериментальной сессии, средства оптимизации сбора данных, смета

расходов. Разработка экспериментальных материалов. Оборудование и стимульный материал. Инструкции и постэкспериментальное интервью. Протоколы эксперимента и экспериментальный журнал.

**Особенности планирования отдельных видов психологических исследований.** Понятие доэкспериментальных и экспериментальных планов. Понятие квазиэксперимента. Типы квазиэкспериментов. Межгрупповые квазиэксперименты. Внутригрупповые квазиэксперименты (планы временных серий). Лонгитюды. Психогенетическое исследование, анализ естественных событий, лонгитюдные исследования, кросскультурный эксперимент, психологические исследования, опосредованные применением Интернета, формирующий эксперимент. Корреляционный анализ, ограничения и допущения. Понятие корреляционного исследования. Области применения корреляционных исследований. Схемы корреляционных исследований. Переменные в корреляционных исследованиях. Возможные интерпретации корреляционных связей между переменными. Формы контроля в корреляционных исследованиях. Анализ результатов корреляционных исследований. Возможность каузальных выводов из корреляционных исследований. Факторные эксперименты. Особенности планирования и организации факторных экспериментов. Особенности реализации факторных экспериментов в прикладных исследованиях. Установление функциональных взаимосвязей и прогнозирование с помощью регрессивного анализа.

**Прикладные проблемы методологии и методики организации психологических исследований.** Методы анализа результатов экспериментов. Методы обобщенного анализа результатов эмпирических исследований. Научный вывод, артефакты и контроль. Логика вывода. Количественная и качественная методология. Статистические проблемы, измерение в психологии. Искажающий эффект количественных индикаторов. Типологии артефактов, погрешностей, контролирование артефактов. Содержание ошибки 1-го рода и ошибки 2-го рода, обобщение по отношению к объектам, условиям исследования, влиянию экспериментатора. Оформление результатов психологического исследования. Культура презентации результатов экспериментального исследования. Основные формы научных презентаций: публикации, квалификационные работы, презентации для профессиональных встреч.

**Программа психологического исследования.** Программа психологического исследования как изложение и обоснование методологических, методических и процедурных оснований. Составляющие программы и связь между ними. Содержание методологического раздела программы психологического исследования. Определение цели исследования. Основные параметры хорошей цели (значимость, актуальность, перспективность). Процедура выбора цели исследования. Фиксация и осознание проблемы исследования. Понятие проблемы, объективной и субъективной проблемы. Этапы конкретизации и осознания проблемы исследования. Уровни проблем. Формулировка рабочей концепции исследования. Функции рабочей концепции исследования. Общая концепция исследования (цель, объект, предмет, задачи исследования, планирование исследования, выборка эмпирического исследования, выбор методов и методик). Уточнение основных понятий исследования. Формулировка рабочей гипотезы исследования. Сущность и функции гипотез. Процесс конкретизации гипотез. Общие требования к программе психологического исследования.

**Процедурно – методические аспекты программы психологического исследования.** Особенности методического раздела программы психологического исследования. Модели программы психологического исследования. Стратегический и рабочий план исследования. Программные требования к выборке. Генеральная и выборочная совокупности. Вероятностные и целенаправленные типы выборок. Расчет объема выборочной совокупности. Репрезентативность выборки. Выбор индивидуальной задачи для составления программы психологического исследования. Организация выполнения программы исследования. Источниковедческая база исследовательской

деятельности. Работа в библиотеке. Современные Интернет – ресурсы. Основные требования к содержанию и методике изложения исследовательского материала. Научные выводы. Формирование практических рекомендаций по итогам исследования. Использование результатов психологического исследования в практике. Логика магистерской диссертации. Критерии оценки магистерской диссертации.

### **1.3. Качественные и количественные методы исследований в психологии**

**Теоретические основы применения качественных и количественных методов исследования в психологии.** Теоретическое и эмпирическое знание в психологии. Развитие науки как взаимоотношение связи теоретического и эмпирического знания. Проблема накопления эмпирического знания как предпосылки экспериментальной проверки. Понятие "теория в психологической" науке. Возникновение научной проблемы, виды актуальности научной проблемы. Цели экспериментального исследования. Проблема границы компетенции. Теоретические основы психологического исследования. Научный аппарат и теоретические основы проведения исследования в психологии. Выдвижение научно обоснованной гипотезы. Основные общенаучные исследовательские методы. Классификация исследовательских методов в психологии. Неэкспериментальные методы в психологическом исследовании. Классификация методов по взаимодействию участников исследования. Классификация по процедурам получения и обработки данных (методы измерения функциональных показателей, использования психофизиологических индикаторов психических явлений; наблюдательные методы; праксиметрические методы; субъективно-оценочные методы; проективные методы; ассоциативные и цветоассоциативные методы). Психосемантические методы исследования, история создания, область применения и перспективы использования.

**Специфика организации и проведения исследования в психологии с помощью неэкспериментальных методов.** Методы измерения функциональных показателей. Принципы использования психофизиологических индикаторов психических явлений при изучении психофизиологической основы поведения человека. Области использования методов измерения функциональных показателей. Методические средства исследования психофизиологических характеристик. Методики определения расчетных индексов. Методы наблюдения и самонаблюдения и их применение в психологии. Классификация видов наблюдения. Специфика проведения включенного долговременного наблюдения. Сплошное и выборочное наблюдение. Способы фиксации полученных данных и методы их обработки. Принцип классификации процедур самонаблюдения. Принцип использования интроспекции. Методы исследования продуктов деятельности человека - праксиметрические методы. Теоретические основы разработки и применения праксиметрических методов. Принципы разработки и применения кейс методов. Ошибки при обработке результатов методов кейсов. Методика проведения контент анализа, его возможности и ограничения. Методики обчета данных, полученных при использовании контент-анализа. Метод использования экспертной оценки. Субъективно-оценочные методы. Принципы анкетирования и методика проведения анкетирования. Составление опросников и вопросников закрытого и открытого типа. Принципы формирования кадетерия дистракторов и их обработки. Виды бесед. Специфика проведения клинической беседы и области ее применения. Методики проведения интервью. Специфика проведения фокусированного интервью. Проективные методы, ассоциативные и цветоассоциативные методы, общая характеристика тестовых методик. Специфика использования проективных, ассоциативных, цветоассоциативных методов. Обработка полученных данных. Необходимость проведения экспертной оценки полученных данных. Общая характеристика тестов и их применения.

**Теоретические основы планирования, организации и проведения эксперимента в психологии.** Теория психологического эксперимента. Эксперимент как метод исследования в психологии. Процедура и основные характеристики эксперимента в

психологии. Виды эксперимента в психологии. Эксперимент как рефлексологическое психологическое исследование (Л.С. Выготский). Естественный эксперимент, как экспериментальная стратегия (А.Ф. Лазурский). Типы экспериментов (по форме осуществления эксперимента, по предметной области и содержанию гипотез). Планирование эксперимента и контроль переменных. Организация и проведение психологического эксперимента. Планирование эксперимента и виды экспериментальных планов. Экспериментальные переменные и способы их контроля. Понятие "причинность" в науке. Эмпирические признаки причинной связи между явлениями (разделённость причины и следствия во времени и предшествование причины следствию; наличие статистической связи между двумя переменными, исключение иного объяснения). Внешние или прочие переменные (побочные переменные; дополнительная, ключевая, контрольная переменная). Независимая переменная. Зависимая переменная. Полномочная (проксимальная) переменная. Промежуточная переменная. Значение показателя и массив данных. Понятие "экспериментальная выборка". Условия проведения эксперимента с одним испытуемым. Виды "конструирования" экспериментальной группы (экспериментальная и контрольная группа; исследование с одной экспериментальной группой; метод "парного дизайна"; выборка, состоящая из нескольких групп при факторном планировании эксперимента). Критерии формирования выборки испытуемых (критерий операциональной валидности; критерий внутренней валидности; критерий репрезентативности). Методы формирования выборки. Случайная выборка; районированная выборка и стратифицированное шаблонирование, многоступенчатое шаблонирование. Направленная выборка. Статометрический способ моделирования выборки. Стратегии попарного отбора. Экспериментальные планы. Основные требования при планировании эксперимента. Характеристика основных экспериментальных планов (планы для одной и двух независимых переменных; факторные планы). Особенности составления планов для одного испытуемого. Планирование по методу временных серий. Контроль симметричного, ассиметричного переносов и плацебо-эффекта. Анализ кривых научения в естественном эксперименте. Планы эксперимента ex-post-facto и сферы применения данного вида экспериментального исследования. Квазиэксперимент и его характеристики. Доэкспериментальные планы и квазиэкспериментальные планы. Временные серии. Процедура проведения квазиэкспериментального исследования и ее применение в исследовательской практике.

**Измерение, количественный и качественный анализ данных, представление результатов экспериментального исследования.** Классификация процедур психологического измерения на основании различия объекта измерения (измерение испытуемых; измерение как задача испытуемому и измерение внешних объектов; совместное измерение). Измерительная шкала (С.С. Стивенсон). Типы шкал. Шкала наименований, шкала порядка, шкала интервалов, шкала отношений. Дихотомическая классификация, шкала разностей, абсолютная шкала, ординальная, упорядоченная метрическая и др. Многомерные шкалы и перспективы их использования в психологии. Шкальные преобразования. Процедуры субъективного шкалирования (метод ранжирования, метод парных сравнений, метод абсолютной оценки, метод выбора). Модели совместного шкалирования объектов и испытуемых. Тестирование и теория измерений. Корреляционные исследования - планирование, сбор данных и обработка полученных результатов. Корреляционные гипотезы. Соотношение корреляции и причины. Организация сбора данных при корреляционных исследованиях. Коэффициент корреляции. Корреляция и моделирование причинно-следственных отношений. Составление плана корреляционного исследования. Формы контроля в корреляционном исследовании. Систематизация и специфика экспериментальных исследований в различных областях психологии. Планирование и проведение экспериментального исследования при изучении сенсорной системы (метод вынужденного выбора; метод постоянных раздражителей, метод оценки, метод средней ошибки, метод центральной



точки). Исследование развития перцептивных действий в онтогенезе. Метод минимальных измерений. Экспериментальное исследование памяти. Проведение формирующего эксперимента. Методика использования методов психосемантики. Использование методов в экспериментальном исследовании развития способностей человека в онтогенезе, как пример использования методов психологии и смежных наук. Анализ и представление результатов психологического экспериментального исследования. Фиксация результатов эмпирического исследования. Принятие решения о гипотезе исследования. Обобщение результатов экспериментального исследования. Представление (графическое, семантическое, вербальное) результатов исследования. Оформление результатов исследования в научном тексте. Структура и содержание научного текста (статьи, дипломной работы, диссертации и т.д.). Оформление научного текста. Исследователь и морально-этические нормы проведения исследования в психологии. Психология экспериментального общения экспериментатора и испытуемого. Человек как испытуемый в ситуации проведения эксперимента. Этические принципы проведения экспериментальных исследований на человеке.

#### **1.4. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии**

##### **Объект, предмет, проблематика и структура современной психологии.**

Психология как наука. Объект психологической науки. Предмет психологии. Общие и частные закономерности психологии. Понимание и подходы к структуре индивидуальной психики человека. Понимание, истоки и структура психики социальной группы. Формы проявлений психики людей. Психологическое исследование различных видов деятельности. Система психологического знания. Специфика психологического знания. Научные и житейские знания. Проблема объективности психологического знания. Основные формы проявлений психики. Взаимосвязи психологии и других наук. Место психологии в системе научного знания. Основные задачи современной психологической науки. Психология как сфера практической деятельности. Содействие людям в решении ими психических и социально-психологических проблем. Понимание категории психологии. Система категорий психологической науки. Образ (ощущения, восприятие, внимание, представления, память, воображение, мышление). Действие (цель, мотивы, способы действия, произвольные (воля) и непроизвольные действия). Деятельность предметная и теоретическая, познавательная. Внешняя и внутренняя стороны деятельности. Человек, индивид, индивидуальность, субъектность, субъект, личность. Направленность личности. Темперамент, характер, способности личности. Взаимодействие людей. Общение. Психологическая перцепция и интеракция. Развитие категорий психологии. Современное состояние категориального аппарата психологии. Причины и основные направления дальнейшего развития психологического знания. Использование знаний психологии при планировании и проведении прикладных психологических исследований, подготовке научных отчетов, публикаций по результатам выполненных исследований.

##### **Методологические основы современной психологии**

Понимание методологии. История развития научной методологии. Л.С. Рубинштейн и Л.С. Выготский о методологии психологии. Уровни методологического знания в психологии. Всеобщий уровень: основные законы и категории диалектики и их проявления в сфере психических явлений. Общий уровень: законы и категории социальной сферы жизнедеятельности людей и их проявления в психике людей. Специфический уровень (конкретной науки): методологические принципы психологии. Частный уровень: методы и методики психологической теории и практики. Состав методологического знания. Предмет деятельности психолога – закономерности психики и отдельных психических явлений, фактов. Методы профессиональной деятельности психолога. Методологические принципы психологии: понимание, общая

характеристика и реализация в деятельности психолога. Принцип детерминизма. Принцип развития психики в деятельности и взаимодействии. Принцип личностного подхода. Принцип единства социально-лично-деятельностного подходов. Принцип системного подхода. Принцип единства психики и предметной деятельности личности. Принцип единства конкретно исторического подхода и содержательного анализа в изучении и интерпретации психических феноменов. Опора на принципы психологии при исследовании психических явлений и решении психологом практических задач. Особенности реализации методологических принципов в практической деятельности психолога. Дальнейшее развитие методологического знания в психологии.

**Проблема личности в современной психологии.** Проблема личности в различных сферах научного знания. Понимание личности и её основные признаки: наличие сознания, субъектности и способности к саморегуляции - Я. Факторы формирования и развития личности. Содержательная структура личности. Роль социальной среды, деятельности и взаимодействия в становлении и развитии личности. Сущность личности. Социализация личности. Социально-психологическая социализация личности и её механизмы. Социальное развитие личности. Основные подходы к пониманию структуры личности (К.К.Платонов, А.Г.Ковалев, Н.Н.Обозов, А.Ф.Лазурский, Э.Берн, К.Юнг и др.). Сравнительный анализ подходов к исследованию личности в социологии, общей и социальной психологии. Основные подходы к изучению личности в психологии. Специфика социально-психологического подхода к личности. Своеобразие субъектных проявлений личности в социальном и социально-психологическом взаимодействии: их сравнительный анализ и взаимосвязи. Психическая регуляция поведения и деятельности личности. Социально-психологические процессы личности. Системный подход к пониманию структуры и изучению личности. Базовые основания личности и их функции. Система смыслов и личностных смыслов личности. Сознание и Я-сознание личности. Я-концепция личности. Понятие сложности Я-концепции личности. Самооценка личности. Саморегуляция - Я личности (А.Г. Ковалев). Гендерные особенности личности. Основные направления дальнейшего развития проблем личности в психологии.

**Проблема групповой (общественной, массовой) психики и её структуры.** Групповая структура социальной среды. Понятие и типология групп в социальной психологии. Группа как объект и предмет социальной психологии. Понимание психики социальной группы и её структуры. Формы существования психики группы. Подходы к классификации групповых психических феноменов. Психические процессы группообразования. Групповые нормы и ценности, эспектации, санкции группы. Понятие малой группы, её параметры, подходы к типологизации (Г.М.Андреева, Б.Д.Парыгин, Е.В.Руденский). Уровни развития малой социальной группы: диффузная группа, кооперация, ассоциация, корпорация, коллектив. Понимание и основные концепции коллектива. Социально-психологические процессы и явления в малых группах. Истоки социально-психологических феноменов в группе, факторы их формирования и развития. Социально-психологический статус, роль, позиция личности. Феномен группового давления (М.Шериф, С.Аш, С.Милгрэм). Фасилитация. Ингибция. Конформизм. Процессы движения информации в малой группе. Основные каналы (контуры) движения информации в группе. Сплоченность малой группы как социально-психологический феномен. Процессы сплочения малой группы. Характеристика процесса принятия группового решения. Психологическая адаптация личности в социальной группе. Социально-психологическая адаптация личности. Процессы лидерства в малых группах. Системы властных отношений в малых группах. Руководство и лидерство. Социально-психологические факторы, влияющие на эффективность жизнедеятельности малой группы. Основные направления дальнейшего изучения групповой, массовой психики.

### **Проблема психической регуляции поведения и деятельности личности.**

Проблема психической регуляции поведения и деятельности человека в теории и практике. Подходы к классификации механизмов психической регуляции поведения и деятельности человека. Побудительный и исполнительный (С.Л.Рубинштейн), внутри личностные и социально-психологические механизмы психической регуляции психических состояний, поведения и деятельности личности. Внутри личностные механизмы жизнедеятельности человека и их уровни: психофизиологический, общепсихологический, социально-психологический. Механизмы влияния на поведение и деятельность человека вне личностных социально-психологических феноменов: массовидного характера, стиля руководства, лидерства, авторитета и др. Механизм эспектаций. Механизмы интеракции. Характеристика побудительного механизма психической регуляции поведения и деятельности личности. Потребностно - мотивационная сфера личности. Потребности личности: понимание, классификация. Понимание и подходы к типологизации мотивов поведения и деятельности личности. Понятие и функции социальной установки как регулятора поведения и деятельности личности. Диспозиционные механизмы регуляции социального и психологического поведения человека (В.А.Ядов). Исполнительные механизмы психической регуляции поведения личности: знания, умения, навыки, привычки, способности, волевая подготовленность личности и другие.

**Проблема методов профессиональной деятельности психолога.** Понимание метода в психологии. Основные средства профессиональной деятельности психолога. Понимание профессионализма специалиста-психолога. Основные подходы к классификации методов психологии. Методы исследования: эмпирические, систематизации и обобщения полученной информации, аналитические методы. Методы оказания различных форм психологической помощи людям: психологического консультирования и психотерапий. Методы активного социально-психологического научения – методы тренинг групп. Методы психокоррекции, развития, влияния и саморегуляции. Методы психологических защит: психологические методы защит личности (по З. и А. Фрейд) и другие. Методика профессиональной деятельности психолога. Понимание методики в широком и узком смыслах слова. Понятие о программе психологического исследования. Методическая и процедурная части программы. Обоснование и формулирование проблемы. Определение объекта, предмета, целей и задач исследования. Выдвижение рабочих гипотез. Логический анализ основных понятий. Составление плана исследования. Определение выборки и этапов исследования. Основные процедуры сбора и обработки первичных данных. Пилотажное исследование, доработка методик исследования. Программа и основные этапы подготовки магистерской работы. Особенности диссертационного исследования. Использование психологических знаний при планировании и проведении исследований в различных областях применения психологии.

### **1.5. Научные школы и теории в современной психологии**

**Понятие теории, школы и направления в психологии. Теории и школы отечественной психологии XX–XXI веков.** Научная школа как особый вид научного сообщества: критерии, проблемы выделения и дифференциации школ. Преимущества научной школы как формы организации научной жизни. Типы научных школ. Логика становления, развития и распада научных школ. Факторы жизнеспособности научных школ. Значение личности ученого – центра научной школы. Ценностные ориентации, мировоззрение, смыслы и ведущие жизненные мотивы руководителей школ. Характер взаимодействия в системах «основатель – сторонники школы», «сторонники школы», «сторонники школы – оппоненты школы» в разных типах научных школ. Значение оппонентного круга для развития научных школ. Проблема существования школ за границами жизни их основателей. Основные теории и школы отечественной психологии

XX–XXI веков. Теория культурно-исторического развития психики Л.С. Выготского. Сущность культурно-исторической концепции в психологии. Генезис высших психических функций человека. Механизм интериоризации. Инструментальный подход к научению психики. Понятие «психологического орудия». Концепция психологических систем, динамики их развития и взаимодействия. Зона ближайшего развития в онтогенетическом развитии ребенка. Культурно-историческая концепция сущности сознания. Соотношение роли «натурального» и «культурного» развития в формировании психики человека. Деятельностный подход в психологии С.Л. Рубинштейна. Концепция установки Д. Узнадзе. Теория деятельности А.Н. Леонтьева. Комплексный подход в теории личности Б. Ананьева. Исследования Б.М. Теплова и В.Д. Небылицина. Концепция поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина. Культурно-исторический подход в научных школах и теориях современной отечественной психологии. Понятие «деятельность» как объяснительный принцип в современной российской психологии. Психическое как деятельность и как процесс. Общественно-историческая концепция сознания человека. Единство деятельности и сознания у человека. Личностный подход в научных школах и теориях в российской психологии. Человек как субъект деятельности. Деятельностный и субъектный подходы в современной отечественной психологии.

**Теоретическое знание в психологии: критерии, создание, проверка, анализ психологических теорий.** Уровни научного познания: теория и эмпирия (по В.С. Степину). Теория как модель реальности в психологии. Характеристики теории и компоненты теории (по В.Н. Дружинину). Теоретические и эмпирические методы психологии. Эволюция теорий как предмет специального изучения. Проблема критериев анализа психологических теорий. Научная теория и ее категориальная основа. Проблема верификации и фальсификации научных теорий. Проблемы эвристичности, жизнеспособности, востребованности и авторитетности научных теорий. Типы научной рациональности и особенности современного постнеклассического теоретического познания.

**Актуальные теории современной психологии.** Проблемы дифференциации научных теорий в современной зарубежной психологии. Проблемы становления научных теорий в современной зарубежной психологии. Парадигмальные установки и принципы научных теорий в современной зарубежной психологии. Научные теории современной зарубежной психологии: анализ актуального состояния, перспектив распространения и развития. Проблемы дифференциации научных теорий в современной отечественной психологии. Проблемы становления научных теорий в современной отечественной психологии. Парадигмальные установки и принципы научных теорий в современной отечественной психологии. Научные теории современной отечественной психологии: анализ актуального состояния, перспектив распространения и развития.

**Психоанализ как научная школа. Развитие идеи бессознательного в научных школах и теориях личности в современной психологии.** Основные направления изучения личности: психоанализ. Психодинамические концепции, объясняющие поведение человека через конфликт его бессознательного и реальности, динамику неосознаваемого и сознания. Основные понятия в концепциях психоаналитического направления. Психоаналитическая теория З.Фрейда и метод психоанализа. Аналитическая психология К.Юнга. Индивидуальная психология А. Адлера. Чувство коренной тревоги и понятие о невротических потребностях личности в теории личности Карен Хорни. Детский психоанализ в работах Анны Фрейд, Мелани Клейн, Д. Боулби. Внутренний мир ребёнка с позиций теории объектных отношений М. Клейн. Теория привязанности Д. Боулби. Фрейдомарксизм Вильгельма Райха. Модификация классического психоанализа в работах Отто Ранка: «травма рождения» - основной источник тревоги человека. Концепция «волевой терапии». Интерперсональная теория психиатрии Генри Салливена - синтез психоанализа и бихевиоризма. Проблема ведущих потребностей и «Я-концепция» в теории

Салливена. Гуманистический или экзистенциальный психоанализ Э.Фромма. Эго-психология Эрика Эриксона.

**Бихевиоризм и основные теории необихевиоризма. Гештальтпсихология.** Бихевиоризм как научная школа. Схема «стимул – реакция» как единица поведения по Д.Уотсону. Научение как формирование поведения. Теории научения. Теория Э.Торндайка. Классическое обусловливание И.П.Павлова. Оперантное обусловливание Б. Скиннера. Поощрение, наказание и игнорирование как формы подкрепления поведения. Теория А. Бандуры. Необихевиоризм. Когнитивный бихевиоризм Э. Толмена, гипотетико-дедуктивный бихевиоризм К. Халла, оперантный бихевиоризм Б. Скиннера, концепция Д. Миллера, Ю. Галантера и К. Прибрама, социобихевиоризм. Гештальтпсихология как научная школа и теории в современной психологии. Основные представители: М. Вертгеймер, К. Коффка, В. Келер, К. Левин и др. Понятие гештальта. Законы восприятия: фигуры и фона, транспозиции, прегнантности, константности, близости, амплификации, сходства и др. Понятие инсайта. Принцип изоморфности физических и психических явлений. Квази-потребность, жизненное пространство и психологическое поле. Эффект незавершенного действия Б. Зейгарник. Развитие идей гештальтпсихологии в современных теориях.

**Основные теории гуманистической и когнитивной психологии.** Основные научные школы и теории в современной гуманистической и когнитивной психологии. Развитие идеи личности в трудах Ш. Бюлер, К. Гольдштейн, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, Р. Мей и др.. Принципы гуманистической психологии. Свобода и ответственность. Самоактуализация (самореализация). Уникальность отдельной личности. Творческое начало в человеке. Г. Олпорт о личности как целостной системе. Концепция потребностей А. Маслоу. Черты самоактуализирующейся личности. «Я-концепция» К. Роджерса. Факторы, влияющие на формирование «Я-концепции». Недирективная (или клиент-центрированная) психотерапия.

Развитие идей когнитивной психологии в трудах Д. Бродбент, С. Стенберг, У. Найссер, Д. Брунер, Р. Аткинсон, Д. Келли, Ф. Хайдер, Г. Келли, Л. Фестингер, Х. Маркус, Р. Зайонц и др. Признание решающей роли знаний в поведении человека. Относительность представлений человека о мире. Модель переработки информации. Компьютерная метафора. Прототипы, скрипты, схемы. Теория личностных конструкторов Д. Келли. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Теория каузальной атрибуции (Ф. Хайдер, Г. Келли, Э. Джонсон и др.). Социально-когнитивная теория А. Бандуры и теория социального научения Д. Роттера.

**Становление научных школ психосинтеза и трансперсональной психологии. Трансактный анализ и телесно-ориентированная психология.** Понятие трансперсональной психологии. Трансцендирование пространства, времени, различий между эго и внешним миром. Типы необычных переживаний: абстрактные, психодинамические, перинатальные, трансперсональные. Четыре уровня человеческой психики: сенсорный барьер, индивидуальное бессознательное, уровень рождения и смерти, трансперсональная область. Системы конденсированного опыта и базовые перинатальные матрицы. Хилотропный и холотропный модусы сознания. Формы необычных переживаний. Холотропная психотерапия: цель, принципы, этапы, противопоказания, процедура. Дыхание, музыка и работа с телом в процессе холотропной психотерапии. Влияние трансперсональной психологии на мировую психологию и представление о бессознательном. Значение техник холотропной психотерапии для практической деятельности психолога.

Понятие психосинтеза концепции Р. Ассаджиоли. Основные теоретические положения трансактного анализа, отличия от классического психоанализа. Структура личности по Э. Бёрну. Понятие телесно-ориентированной психологии. В. Райх о близости марксизма и психоанализа (фрейдомарксизм). Понятие характера. Психологический и мышечный панцири. Бионергетика А. Лоуэна. Типы характеров по А. Лоуэну.

Структурная интеграция И. Рольф. Обучение интегрированным движениям по М. Александру. Первичная терапия А. Янова. Влияние телесно-ориентированной психологии на мировую психологию и представление о бессознательном.

### **1.6. Статистические методы в психологии**

**Теоретические основы применения методов математической статистики в психологических исследованиях.** Влияние теории вероятностей на методы математической статистики. Основные понятия математической статистики. Понятие случайной величины. Непрерывные и дискретные случайные события. Примеры дискретных и непрерывных случайных величин. Виды переменных при сборе статистической информации. Виды распределений: биномиальное распределение, нормальное распределение, равномерное распределение, независимость случайных величин. Описание видов распределений и реальные примеры статистических распределений. Основные статистические характеристики случайных величин. Дисперсия и стандартное отклонение. Группировка. Статистические таблицы. Статистические ряды: вариационные ряды, ряды регрессии и ряды ранжированных значений признаков. Полигон частот и гистограмма. Понятие распределения. Меры центральной тенденции. Мода. Медиана. Среднее арифметическое. Выбор меры центральной тенденции. Меры положения. Квантили распределения. Меры изменчивости. Разброс выборки. Дисперсия. Стандартное отклонение. Асимметрия. Эксцесс. Степень свободы. Нормальное распределение. Несмещенные, эффективные и состоятельные оценки. Генеральная средняя. Выборочная средняя. Оценка генеральной средней по выборочной средней. Устойчивость выборочных средних. Групповая и общая средние. Отклонение от общей средней и его свойство. Генеральная дисперсия. Выборочная дисперсия. Формула для вычисления дисперсии. Групповая, внутригрупповая, межгрупповая и общая дисперсии. Оценка генеральной дисперсии по исправленной выборочной. Точность оценки, доверительная вероятность (надежность). Доверительные интервалы. Измерительные шкалы.

**Методы корреляционного анализа в психологических исследованиях.** Понятие и виды корреляционной связи. Понятие и преимущества коэффициента корреляции. Коэффициент корреляции Пирсона. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Случай одинаковых рангов. Расчет уровней значимости коэффициента корреляции. Коэффициент ассоциации Пирсона. Коэффициент корреляции Кендалла. Точечно-исериальный коэффициент корреляции. Рангово-исериальный коэффициент корреляции. Коэффициент детерминации. Выбор оптимального коэффициента корреляции. Анализ корреляционных матриц. Множественная корреляция. Частная корреляция. Значение определения статистически значимых различий в процессе психологических исследований.

**Методы определения статистически значимых различий в процессе психологических исследований.** Понятие параметрических и непараметрических критериев. Параметрические критерии: t критерий Стьюдента для одной выборки, t критерий Стьюдента для независимых выборок, F-критерий Фишера. Непараметрические критерии. Сравнение двух независимых выборок: критерий U-Манна-Уитни. Сравнение двух зависимых выборок: критерий Т-Вилкоксона. Сравнение более двух независимых выборок: критерий H-Краскала-Уоллеса. Сравнение более двух зависимых выборок: критерий  $\chi^2$ -Фридмана. Q-критерий Розенбаума. S-критерий тенденций Джонкира. G-критерий знаков. L-критерий тенденций Пейджа.  $\chi^2$  – критерий Пирсона.  $\lambda$  – критерий Колмогорова-Смирнова. Значение определения статистически значимых различий в процессе психологических исследований.

**Методы кластерного, дисперсионного, регрессионного и факторного анализов в психологических исследованиях.** Понятие кластерного анализа. Основные идеи кластерного анализа. Задачи классификации. Кластерный анализ объектов. Разделение

исходного объекта на группы (классы, кластеры). Методы кластерного анализа (метод одиночной связи, метод полной связи, метод средней связи, метод ближайшего соседа). Кластерный анализ результатов социометрии. Понятие дисперсионного анализа. Подготовка данных к дисперсионному анализу. Однофакторный дисперсионный анализ для несвязанных выборок. Однофакторный дисперсионный анализ для связанных выборок. Обоснование задачи по оценке взаимодействия двух факторов. Двухфакторный дисперсионный анализ для несвязанных выборок. Двухфакторный дисперсионный анализ для связанных выборок. «Быстрые» методы — критерии дисперсионного анализа. Многофакторный дисперсионный анализ. Линейная регрессия. Множественная линейная регрессия. Регрессионное уравнение. Оценка уровней значимости коэффициентов регрессионного уравнения. Нелинейная регрессия. Основные понятия факторного анализа. Условия применения факторного анализа. Приемы для определения числа факторов. Метод главных компонент. Вращение факторов. Использование факторного анализа в психологии.

### **1.7. Психологическая служба в организациях**

#### **Система психологической службы в современной психологической науке.**

Основные отрасли психологии и основные направления деятельности психолога в учреждениях разного типа. Права, обязанности и ответственность сотрудников психологической службы в учреждениях различного типа. Структура психологической службы в разных организациях. Формы учета деятельности и отчетность психологов разных учреждений. Специфика работы практического психолога в системе здравоохранения. Специфика работы практического психолога в системе образования. Специфика работы практического психолога в системе правоохранительных органов. Специфика работы практического психолога в системе инклюзивного образования. Специфика работы практического психолога в социальной сфере.

**Психологическая служба в образовании.** Цели и задачи психологической службы образования. Концепции и структура современной психологической службы образования. Предмет профессиональной деятельности психолога образования: психическое здоровье детей и школьников; возрастные особенности психического развития детей и школьников (отклонения и задержка психического развития — норма — одаренность); индивидуальные особенности психического развития детей и школьников. Соотношение возрастного и индивидуального в психическом развитии ребенка. Индивидуальные варианты развития. Социализация детей и подростков. Объект и задачи профессиональной деятельности психолога образовательного учреждения: ребенок и детский коллектив; родители и другие члены семьи; педагогический коллектив и администрация. Содержание профессиональной деятельности психолога образовательного учреждения: психологическая и организационно-методическая деятельность; индивидуальные, групповые и совместные формы профессиональной деятельности.

**Психологическая служба на производстве.** Задачи и содержание работы психологической службы на производственных предприятиях. Должностные обязанности психолога на предприятии. Методы оценки и повышения эффективности производственных групп. Методы организационно-психологического воздействия на личность и группу. Теоретические основы подбора персонала. Работа психолога по отбору кандидатов для приёма на работу. Количественная оценка степени профессиональной пригодности.

**Психопрофилактическая и психокоррекционная работа психолога в организации.** Основные виды психологической помощи в организации. Теоретические и методологические основы психопрофилактики и психокоррекции. Специфика психокоррекционной работы со взрослыми. Психологические проблемы сотрудников организации и методы работы с ними. Роль психопрофилактики в решении

профессионального выгорания сотрудников организации. Модели и технологии социально-психологического тренинга в работа психолога организации.

### 1.8. Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога

**Информационные и коммуникационные технологии в современном обществе.** История развития представлений об информационных и коммуникационных технологиях. Понятие информации. Виды информации. Единицы измерения информации. Формы оперирования информацией. Возможные классификации информационных технологий. Основные понятия информатики: ПК, компьютерная сеть, терминал, ОС, ПО, БД и пр. Современные устройства для обмена информацией. Построение информационного общества как основа вхождения России в мировое экономическое пространство. Развитие ИКТ и проблема социокультурного наследования. Роль электронных СМИ в формировании общественного мнения. Изменение характера и организации труда представителей гуманитарных профессий в связи с вхождением в единое информационное образовательное пространство. Роль медиакультуры в образовании школьников. Модели развития школьников в условиях информатизации образования. История и перспективы развития информационно-коммуникационных технологий в образовании. Структура и функции ИКТ - среды образовательного учреждения. Использование ИКТ технологий в учебном процессе, в управлении образовательными учреждениями и системой образования. Задачи и подсистемы автоматизации управления учебным заведением. Системы документооборота. Развитие систем образования с удаленным доступом. Понятие открытого образования и дистанционного обучения.

**Место информационных технологий в работе психолога.** Информационное пространство. Информатизация и ее этапы. Информационные процессы. Представление об информационном обществе, его особенности. Глобальные и локальные сети. Информационное образовательное пространство. Компоненты информационного пространства. Проектирование АИС. Аппаратно-техническое и программное обеспечение современных ИТ. Педагогические программные средства обучения: компьютерные учебные среды, компьютерные обучающие программы, автоматизированные обучающие системы (АОС), электронные учебники, экспертно-обучающие системы, авторские инструментальные среды (АИС), контролирующие программы, демонстрационные программы, компьютерные имитаторы оборудования, виртуальные лаборатории. Электронные газеты, журналы, книги. Образовательные ресурсы: базы и банки данных, электронные справочники, словари, энциклопедии, библиотеки, поисковые системы. Классификация компьютерных обучающих программ. Информационная безопасность. История развития сети Интернет. Виды доступа к интернет. Основные понятия компьютерных сетей. Передача данных в глобальных сетях и варианты ее протоколов. Облачные технологии. Современные угрозы информационной безопасности и методы решения. Организация доступа к ЭОР. Мировые информационные образовательные ресурсы. Интернет - технологии. Публикация информации в Интернет. Поиск информации в Интернет. Основные типы поисковых программ сети Интернет: электронные справочники (directories) и поисковые системы (search engines). Формы использования текстовой или графической информации, цифровых коллекций и библиотек цифровых образовательных ресурсов. Особенности языка общения в Интернет (смайлики).

**Информационные технологии в образовании (дистанционное образование, электронные библиотеки, формы построения образовательного процесса с применением ИТ).** Интеллектуальные карты (mind map). ИТ и психодиагностика: конструкторы тестов, автоматизированная обработка, составление заключений, компьютерная диагностика. Возможности ИТ для психологического консультирования и психотерапии. ИТ и реализации письменных практик психического развития и



самосовершенствования. Психологическое просвещение. Сетевое взаимодействие: установка и поддержание профессиональных контактов с использованием ИТ (e-mail, Skype, мессенджеры, форумы, блоги, проф. сети).

Подготовка планов, отчетов, публикаций. Электронные библиотеки и библиографические системы. Базы данных клиентов. Профессиональное самосовершенствование, повышение квалификации и пр. Общие принципы разработки ЭОР (учет психофизиологических особенностей обучаемых, учет технических возможностей ИКТ, соответствие стратегии и целям обучения, учет особенностей аудиовизуального восприятия информации, эргономических требований, функциональная полнота, обеспечение мотивации и активности пользователя, универсальность применения, модульность построения, возможность развития). Типовая структура ЭОР (изложение учебного материала, тренировка, контроль). Поиск актуальной научной информации в сети интернет и ее критическая оценка. Электронные библиотеки и библиографические системы. Psycjournals. E-library. Referencemanager. Дистанционные образовательные курсы. Экспертизы электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения (научная, психолого-педагогическая, программная, эргономическая). Критерии оценки ЭОР. Системы контроля, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся на основе информационно-коммуникационных технологий. Учет времени самостоятельной работы с ЭОР. Использование специализированных программных пакетов для психологической, психолого-педагогической и педагогической диагностики. Тестирование, как наиболее удобная форма контроля средствами ИКТ знаний учащихся. Виды тестов. Статистическая обработка результатов тестирования. Оболочки для разработки тестов.

**Использование Информационных технологий при подготовке и обработке результатов психологического исследования с использованием математических методов обработки результатов эксперимента.** Основные пакеты прикладного программного обеспечения (SPSS, Statistica). Методы анализа данных. Выборки - зависимые и независимые. Критерии различия для параметрических и непараметрических выборок. Элементы корреляционного анализа. Кластерный и факторный анализ и методы их обработки с использованием ППП.

**Информатизация и автоматизация деятельности психолога.** Оформление документов и представление результатов деятельности. Формат документа: txt, doc, pdf, djvu. Построение структуры документа в MsWord. Правила оформления таблиц, рисунков. Ссылки и сноски. Основные принципы построения презентации. Создание иллюстративного материала для эффективной презентации в PowerPoint. Информационные технологии для получения (сбора) психологических данных (maintest). Сбор данных. Конструкторы тестов и обработчики результатов. Поддержание базы клиентов или испытуемых в MS Excel. Создание онлайн-тестов и привлечение испытуемых через социальные сети. Средства планирования и работы с информацией (time management, mind map, outlook). Организация информационных потоков с целью повышения эффективности своей работы. Технология RSS и подписки. Организация совместной работы средствами информационных технологий (облачные технологии, форумы, группы, блоги, социальные сети)

### **1.9. *Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования***

**Основные тенденции современного психологического образования.** Базовое психологическое образование. Типы психологических специальностей и квалификаций. Последипломное психологическое образование. Магистратура. Аспирантура. Программы последипломного образования: курсы переподготовки и повышения квалификации, дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации.

**Методологические принципы преподавания психологии.** Методологические принципы обучения психологии: научности, системности, единство рационального и эмоционального, единства предметно-ориентированного и личностно-ориентированного обучения психологии, единства теоретического и эмпирического знания, доступности, наглядности, активности в обучении, связи изучения психологии с практикой, обучение психологии должно носить развивающий характер. Цель преподавания психологии в основных образовательных программах высшего профессионального образования (базовое психологическое образование). Цель преподавания психологии в основных образовательных программах дополнительного образования.

**Преподавание психологии в вузе и учреждении дополнительного образования.** Методика преподавания психологии в вузе и учреждении дополнительного образования. Психологические особенности обучения студентов. Развивающее обучение в вузе.

**Методы и приемы обучения психологии.** Классификация методов обучения по источник получения знаний: словесные методы, наглядные методы, практические методы. Классификация методов, предложенная М. Н. Скаткиным и И. Я. Лернером: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемный, частично-поисковый, исследовательский. Дистанционные технологии обучения. Классификация методов, предложенная В. Я. Ляудис: активные методы обучения (программированное обучение, проблемное обучение, интерактивное обучение).

**Формы учебных занятий и методика их проведения.** Лекционная форма обучения. Функции лекции. Виды лекции. Структура лекционного занятия. Рекомендации по проведению лекции. Семинарские занятия по психологии, их виды. Приемы стимулирования активности студентов. Практические занятия по психологии. Приемы работы с новыми психологическими понятиями. Методические аспекты ведения лабораторных занятий. Функции, виды лабораторных работ. Самостоятельная работа студентов по психологии. Контроль и коррекция учебной деятельности студентов. Оценка результатов учебной деятельности студентов.

**Педагогическая культура преподавателя.** Личность преподавателя в учебном процессе. Взаимодействие субъектов в педагогическом процессе. Сущность педагогической культуры преподавателя и ее содержание. Теоретический и практический уровень педагогической культуры. Признаки педагогической культуры. Педагогическая техника: умение управлять собой, своим поведением, умение воздействовать на личность (коллектив). Умение управлять своим организмом, своим эмоционально-волевым состоянием (культура чувств), умение социальной перцепции. Проблема стилей педагогической деятельности. Педагогическое общение. Стили общения (авторитарный, демократический, либеральный). Требования к речи, техника речи. Техника преподавания. Техника предъявления требований. Техника создания дисциплины. Умение осуществлять единство научной и учебной работы. Профессиональная компетентность. Личностные качества преподавателя как педагога. Педагогическая направленность. Педагогическая этика, такт. Педагогическое мышление. Педагогическая требовательность. Основные функции профессионально-педагогической культуры преподавателя. Критерии и показатели педагогической культуры. Основные направления формирования и развития педагогической культуры.

### **1.10. Психология управления конфликтами в организации**

**Управление конфликтами как научная дисциплина и функция менеджмента.** Конфликт как объект и предмет исследования в психологии. Функции конфликтов в организации. Виды конфликтов в организации. Управление конфликтами как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, история развития. Методы диагностики конфликтов в организации. Методы предупреждения конфликтов в организации. Методы разрешения конфликтов в организации. Методы профилактики негативных последствий конфликтов в организации. Управление конфликтами как функция менеджмента. Организационно-

правовые основы управления конфликтами в организации. Социальная и этическая ответственность за принятые решения по управлению конфликтами в организации. Управленческие и творческие способности, необходимые для конструктивного управления конфликтами в организации.

**Социально-психологические причины возникновения конфликтов в организации.** Понятие и классификация социально-психологических причин возникновения конфликтов в организации. Социально-психологические причины возникновения конфликтов в организации макроуровня. Кросс-культурные причины возникновения конфликтов в организации. Социально-психологические причины возникновения конфликтов в организации мезоуровня. Организационные и организационно-правовые причины возникновения конфликтов в организации. Социально-психологические причины возникновения конфликтов в организации микроуровня. Учет социально-психологических и организационно-правовых причин возникновения конфликтов в деятельности практического психолога. Методы диагностики социально-психологических организационно-правовых причин возникновения конфликтов в организации.

**Деятельностные, межличностные, ситуационные и внутриличностные причины возникновения конфликтов в организации.** Деятельностные и организационно-правовые основы профессиональной деятельности как причины возникновения конфликтов в организации. Межличностные причины возникновения конфликтов в организации. Перцептивные, коммуникативные и интерактивные причины возникновения конфликтов в организации. Ситуационные и форс-мажорные причины возникновения конфликтов в организации. Внутриличностные причины возникновения конфликтов в организации. Учет деятельностных, организационно-правовых, межличностных, ситуационных и внутриличностных причин возникновения конфликтов в деятельности практического психолога. Методы диагностики деятельностных, организационно-правовых, межличностных, ситуационных и внутриличностных причин возникновения конфликтов в организации.

**Динамика конфликтов в организации.** Динамика конфликтов в организации. Три периода в развитии конфликта: предконфликт, собственно конфликт и послеконфликтная ситуация. Основные этапы каждого из периодов. Несоответствие, противоречие, проблема, конфликтная ситуация, инцидент, конфликтное взаимодействие, саморазрешение конфликта, затухание конфликта, победа одной из сторон, превращение конфликта в хронический, разрешение конфликта третьей стороной. Психологические детерминанты эскалации конфликта. Факторы, влияющие на динамику конфликта. Организационно-правовые факторы, влияющие на динамику конфликта в организации. Нравственные и социальные качества оппонентов, влияющие на динамику конфликтов в организации. Влияние креативности оппонентов на динамику конфликтов в организации. Учет динамики конфликтов в деятельности практического психолога в организации. Методы исследования динамики конфликтов в организации.

**Стратегии поведения оппонентов в конфликтных ситуациях и конфликте.** Понятие и классификация стратегий поведения оппонентов в конфликтных ситуациях и конфликте. Стратегия соперничества и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия сотрудничества и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия компромисса и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия уступки и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия приспособления и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия избегания и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия «ни себе, ни людям» и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия «конфликт как средство манипуляции» и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия риска и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия «нулевой вариант» и ее влияние на разрешение конфликта. Экстрапунитивная

стратегия и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Интрапунитивная стратегия и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Импунитивная стратегия и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Эго-защитная стратегия и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия «фиксация на проблеме» и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Стратегия на решение проблемы и ее влияние на возникновение и динамику конфликта. Учет стратегий поведения оппонентов в конфликте в деятельности практического психолога в организации. Организационно-правовые факторы, влияющие на динамику конфликта в организации. Нравственные и социальные качества оппонентов, влияющие на стратегии их поведения в конфликте. Влияние креативности оппонентов на стратегии их поведения в конфликте. Методы диагностики стратегий поведения оппонентов в конфликте.

**Алгоритм, принципы и формы разрешения конфликтов в организации.** Алгоритм разрешения конфликтов в организации. Определение разрешающего конфликт, диагностика конфликтной ситуации, определение вариантов разрешения конфликта, согласование способов разрешения конфликта с экспертами, представителями общественности и руководителем организации, обсуждение вариантов разрешения конфликта с оппонентами по отдельности, обсуждение вариантов разрешения конфликта с обоими оппонентами одновременно, реализация согласованного варианта решения руководителем и оппонентами, профилактика негативных последствий конфликта в организации. Принципы разрешения конфликтов в организации. Принцип объективности, принцип конфиденциальности, принцип психологической дистанции, принцип сочетания ориентации на процесс и на результат, принцип соблюдения правовых и нравственных норм. принцип сочетания требовательности с уважением прав и личного достоинства оппонентов, принцип сочетания интересов организации и интересов оппонентов. Формы разрешения конфликтов в организации: конструктивное и деструктивное разрешение конфликта третьей стороной, с осуществлением организационно-штатных мероприятий и без, с компенсацией одному или обоим оппонентам или без, с наказанием одного или обоих оппонентов и без. Критерии конструктивного разрешения конфликта в организации. Позиции третьей стороны при разрешении конфликтов. Позиция «старшего брата», «третейского судьи», авторитарная позиция, либеральная позиция, демократическая позиция. Учет алгоритма, форм и принципов разрешения конфликта в деятельности практического психолога в организации. Организационно-правовые основы разрешения конфликтами в организации. Социальная и этическая ответственность за принятые решения по разрешению конфликтов в организации. Управленческие и творческие способности, необходимые для конструктивного разрешения конфликтов в организации.

**Переговоры и медиация как формы разрешения конфликтов в организации.** Понятие переговоров как формы разрешения конфликтов в организации. Основные стили переговоров. Жесткий стиль переговоров, переговоры в ситуации острого конфликта. Приемы противодействия жесткому стилю. Мягкий стиль переговоров и его приемы. Торговый стиль переговоров и его приемы. Сотруднический стиль переговоров и его приемы. Социальная и этическая ответственность за принятые решения в процессе организации и проведения переговоров в организации. Управленческие и творческие способности, необходимые для конструктивной организации и проведения переговоров в организации.

Понятие медиации как формы разрешения конфликтов в организации. Отличие медиации от других форм разрешения конфликтов. Юридические и психологические принципы проведения медиации. Алгоритм проведения медиации в организации. Критерии успешности проведения медиации. Организационно-правовые основы организации и проведения медиации в организации. Социальная и этическая ответственность за принятые решения в процессе организации и проведения медиации в

организации. Управленческие и творческие способности, необходимые для конструктивной организации и проведения медиации в организации.

**Психологические условия предупреждения конфликтов в организации.** Предупреждение конфликтов как форма управления конфликтами в организации. Роль руководителя в предупреждении конфликтов в организации. Формирование здорового социально-психологического климата как условие предупреждения конфликтов в организации. Обучение персонала неконфликтным способам решения трудных ситуаций взаимодействия. Преодоление внутриличностных конфликтов сотрудников как условие предупреждения конфликтов в организации. Развитие корпоративной культуры как условие предупреждения конфликтов в организации. Планирование, мотивирование, контроль и организация совместной деятельности как условия предупреждения конфликтов в организации. Своевременная диагностика как условие предупреждения конфликтов в организации. Повышение психологической культуры общения как условия предупреждения конфликтов в организации. Организационно-правовые основы предупреждения конфликтов в организации. Социальная и этическая ответственность за принятые решения по предупреждению и разрешению конфликтов в организации. Управленческие и творческие способности, необходимые для конструктивного предупреждения и разрешения конфликтов в организации.

## **ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА ДИСЦИПЛИН:**

### ***1.11. Практикумы по методам психологии***

**Организационные методы исследования в психологической науке.** Методология и методы психологического исследования. Уровни методологического анализа. Методологические принципы психологического исследования. Классификация методов исследования. Этапы психологического исследования. Неэмпирические методы психологии и их характеристика. Организационные методы исследования: сравнительный, лонгитюдный и комплексный.

**Эмпирические методы исследования в психологии.** Классификация эмпирических методов исследования в психологической науке. Методы наблюдения и самонаблюдения в психологии. Классификация видов наблюдения. Методы исследования продуктов деятельности человека - праксиметрические методы. Теоретические основы разработки и применения праксиметрических методов. Принципы разработки и применения кейс-методов. Методика проведения контент-анализа, его возможности и ограничения. Метод использования экспертной оценки. Принципы анкетирования и методики проведения анкетирования. Составление опросников и вопросников закрытого и открытого типа. Виды бесед. Методики проведения интервью. Проективные методы и их характеристика. Общая характеристика тестов и их применения. Эксперимент как метод исследования в психологии.

**Методы обработки и интерпретации данных психологического исследования.** Количественные и качественные методы обработки данных. Психометрия и ее учет в экспериментальном исследовании. Методы первичной и вторичной обработки. Методы математической статистики и их роль в обработке данных психологического исследования. Корреляционные исследования - планирование, сбор данных и обработка полученных результатов. Коэффициент корреляции и его виды. Шкалирование и его виды. Классификация, типологизация, систематизация, периодизация казуистика как качественные методы обработки данных. Анализ и представление результатов психологического исследования. Интерпретационные методы психологического исследования. Фиксация и обобщение результатов психологического исследования. Представление (графическое, семантическое, вербальное) результатов исследования. Оформление результатов исследования в виде психологического заключения и научного текста. Структура и содержание научного текста (статьи, дипломной работы, диссертации)

и т.д.). Оформление научного текста.

### **Морально-этические нормы проведения исследования в психологии.**

Исследователь и морально-этические нормы проведения исследования в психологии. Этические принципы проведения психологических исследований на человеке. Психология экспериментального общения экспериментатора и испытуемого. Человек как испытуемый в ситуации проведения эксперимента.

### **1.12. Психология управления и организационная психология**

#### **Теоретические основы психологии управления и организационной психологии.**

Предмет, методологические основы, основные проблемы и направления психологии управления и организационной психологии. Системы управления: понятие, структура, свойства, механизм функционирования. Виды управления. Основные свойства организационного управления. Эволюция управленческих парадигм. Современные модели менеджмента. Теории управления. Социально-психологические феномены психологии управления и организационной психологии. Национальные, этнические, конфессиональные и культурные различия менеджмента. Психологические особенности моделей управления в разных странах. Модели управления в России, США, Японии, Китае, Германии, Великобритании. Особенности управления персоналом организации в традициях различных вероисповеданий.

**Психология управленческой деятельности.** Психологические основы управления персоналом в организации. Власть, лидерство и руководство в современном управлении организациями. Психология власти. Организационная власть как психическая реальность. Проблема субъекта организационной власти. Общая классификация оснований власти. Технические приёмы в использовании власти. Власть и влияние в управленческих отношениях. Стили управления и руководства. Субъективные и объективные факторы, определяющие стиль руководства. Формирование команды лидеров как основы повышения результативности и уровня развития людей и организации.

**Психология решения управленческих задач.** Управленческие задачи, их специфика и особенности решения. Классификация управленческих задач. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы "мозгового штурма" в решении управленческих задач. Метод синектики. Метод дневников. Метод Гордона. Метод Дельфы. Метод "635". Метод голосования "за - против". Метод утопических игр. Метод Дельбека и другие. Особенности принятия коллективных и индивидуальных решений. Принципы принятия коллективных решений. Типы руководителей, принимающих решения. Стили передачи решения на исполнение от руководителя к подчиненному. Ответственность в решении управленческих задач. Мотивация персонала в контексте управленческих задач. Правила положительного мотивирования исполнителей. Мотивация в системе управления персоналом. Национальные, этнические, социальные, культурные факторы, влияющие на отношение к труду. Сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Модели мотивации, основанные на потребностях, в разных культурах. Процессуальные модели мотивации в разных культурах. Подкрепляющая модель мотивации в разных культурах.

#### **Современные проблемы управления организационным поведением.**

Интерактивный характер феномена организационного поведения: специализированные дисциплины в содержании организационного поведения. Синергические принципы организационного поведения. Теоретические подходы к организационному поведению. Основные концепции и элементы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы управления организационным поведением. Конфликт между старым и новым содержанием моделей организационного поведения. Характеристика процесса введения новых сотрудников в международную компанию. Адаптация новых сотрудников. Культурный шок и стресс аккультурации при

адаптации экспатриантов.

**Конфликты в организации.** Причины и сущность конфликта в организации. Конфликтологические проблемы функционирования организации. Типичные иллюзии организационного взаимодействия. Конфликтогены организационной деятельности, их специфика и проблематика. Типология конфликтогенных личностей в организации, их проекция в групповом взаимодействии в организации. Организационные технологии решения и профилактики организационных конфликтов. Управление конфликтами. Тактические приёмы поведения в острых конфликтных ситуациях. Методы управления организационными конфликтами. Национальные, этнические, религиозные предубеждения как источник конфликтов в организации. Конфликты как продукты межгруппового взаимодействия представителей разных культур. Конфликты как продукты неудовлетворенностью результатами труда. Конфликты как результат несформированности единой корпоративной культуры компании. Конфликты, возникающие в процессе принятия решений. Отношение к конфликтам в разных культурах.

**Управление организационной культурой.** Понятие организационной культуры. Определения понятий «организационная культура» и «приверженность организации». Различия понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Роль лидерства в формировании и развитии организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры. Содержание организационной культуры и ее связь с организационным поведением. Основные элементы организационной культуры: миссия компании и ее цели; ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала. Функции организационной культуры: проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции в деятельности организации. Свойства организационной культуры. Психологические механизмы возникновения культуры в новых группах. Роль значимых событий в формировании культуры организации. Эволюция организационной культуры в процессе смены «жизненных циклов» компании. Причины распада организационной культуры. Особенности организационной культуры в зависимости от социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

### **1.13. Лидерство и построение команды в организации**

**Лидерство как социально-психологическое явление.** Лидерство как объект социально-психологического исследования. История изучения лидерства как социально-психологического феномена. Исследования проблемы лидерства в зарубежной психологии. Исследования лидерства в отечественной психологии: Леонтьев А.Н., Выготский Л.С., Петровский А.В., Ярошевский М.Г., Кузьмин Е.С., Парыгин Б.Д., Уманский Л.И., Ануфриев В.Ф., Гончаров В.Д., Зацепин, В.И. Иванов В.Г., Маслова Н.Ф. Полянский М.С., Свенцицкий А.Л., Кричевский Р.Л. и др. Понятие лидерства в отечественной и зарубежной науке. Природа лидерства. Лидерство как инструмент интеграции общности. Основные интегративные механизмы процесса лидерства. Статус лидера. Смысловые стороны рассмотрения статуса лидерства: функционально-ролевая; профессиональная; морально-этическая; самооценочная. Функции лидерства. Динамика лидерства. Способы достижения лидерского статуса. Типология лидерства. Критерий эффективности в типологии лидерства. Роль феномена лидерства в жизни современного человека и общества.

**Современные подходы к изучению проблемы лидерства.** Основные теории происхождения лидерства. Сущность «теории черт»: исследования К. Бэрда, Г. Дженнингса и др. Особенности «ситуационной теории лидерства». «Объяснительные модели» происхождения лидерства по Е. Хартли. «Системная теория лидерства». «Вероятностная модель эффективности руководства» Ф. Фидлера. Отечественные

теории происхождения лидерства. Концепция ценностного обмена Р.Л. Кричевского. Лидерство как структурный феномен. Структурный аспект лидерства. Р. Бейлз и Ф. Слейтор о двух фундаментальных лидерских ролях. Сущность инструментального и экспрессивного лидерства. Феномен дифференциации лидерства. Основные характеристики лидерских ролей. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства. Л. И. Уманский об основных ролях лидера. Влияние лидеров микрогрупп на весь коллектив. Трактовка причин ролевой дифференциации лидерства в зарубежной литературе. Лабораторные эксперименты Р. Бейлза и Ф. Слейтора. П. Секорд и К. Бекман об изменчивости ролевой дифференциации. Исследование ролевой структуры лидерства П. Берком. Современные тенденции в исследовании проблемы лидерства. Интерпретационный подход. Диадический подход. Харизматическое лидерство. Трансформационное лидерство. Гуманистический подход. Отечественные исследования проблемы лидерства. Кросс-культурное и гендерное изучение лидерства.

**Стили лидерства.** Понятие стиля лидерства в отечественной и зарубежной психологии. Эксперимент К. Левина, Р. Липпита и Р. Уайта. Стили руководства и лидерства по Т. Коно. Отечественные подходы к изучению стилей лидерства. Классификация стилей лидерства по Е. С. Кузьмину, И. П. Волкову, А.А. Ершову, Ю. Н. Емельянову и др. Классификация стилей руководства А. Л. Журавлева. Сущностные характеристики стилей лидерства по А. Л. Свенцицкому. Современные подходы к изучению стилей лидерства в зарубежной психологии. Классификация стилей лидерства в зарубежной организационной психологии (деловой, межличностный, авторитарный, демократический, структурирующий, коллаборативный). Сущность лидерства и руководства. Дифференциация понятий лидерства и руководства. Б.Д. Парыгин о соотношении лидерства и руководства. Основные функции лидерства и руководства. Зарубежные подходы к рассмотрению функций руководства и лидерства. «Управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Моутона. Методики изучения стиля лидерства. «Лабораторный аппаратный эксперимент» Л. И. Уманского. Методика изучения стиля лидерства Р. Бейлза - Ц. Шнейцера. Использование модели Ф. Фидлера для определения специфики сочетания деятельности руководителя и деятельности руководителя и деятельности многочисленных лидеров.

**Гендерные и кросс - культурные исследования лидерства.** Понятие гендера в отечественной и зарубежной психологии. Формирование и современное состояние гендерной психологии лидерства. Гендерные концепции лидерства. Три вида гендерных теорий. Теория гендерного отбора лидеров. Концепция токенизма. Ситуационно-должностной подход. Статусная теория (теория ранговых ожиданий). Концепция информационной обработки Д. Гамильтона. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров. Женское лидерство. Барьеры против женского лидерства. Перспективы женского лидерства. Гендерные стереотипы. Эмпирические исследования гендерных стереотипов. Пол и лидерская роль. Стремление к лидерству. Успешность лидерства в зависимости от пола. Гендерная идентичность и лидерство. Характеристики личности, способствующие и препятствующие лидерству: гендерный аспект. Классификация моделей поведения лидера по Бендас Т.В. (конкурентная, кооперативная, маскулиная, фемининная).

**Лидерство и командообразование в организации.** Основные характеристики группы и коллектива. Подход к исследованию группы как субъекта совместной деятельности (Г.М. Андреева, А. В. Петровский, А. И. Донцов, А.Л. Журавлев, А.С. Чернышев, Л.И. Уманский). Принцип системности в психологии малой группы (Б.Ф. Ломов, А. С. Морозов, С. С. Паповян, Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская, J.E. McGrath). Лидерство и построение команды. Современные отечественные концепции по построению команд (Безрукова Е.Ю., Павлова Е.Н., Журавлев А.В., Исаев В.В., Карякин А.М., Филиппова О.А. Т.Ю. Базаров, М.Ю., А.Н. Лутошкин, Ю.В. Синягин и др.). Зарубежные современные подходы в отношении командообразования, основанные: на развитии и



согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам), межличностных отношениях (С. Аржирис, В. Шульц), ясности ролей (М. Белбин), решении проблем (В. Дайер, Р. Килман). Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман). Концепция ценностного обмена Р. Л. Кричевского. Концепция вертикального диадического обмена (Д. Граен, Дж. Кэшман, Т. Скандура, М. Ул ьен). Определение команды, типология команд. Виды команд: функциональные команды (команды советников, производственные команды); инновационные команды (проектные команды, команды действия). Этапы командного взаимодействия. Диадный характер взаимодействия (начальный этап командообразования). Групповое взаимодействие (командный уровень развития). Основные групповые процессы этапов командообразования: «координационный», «аффективный», «мотивационный», «когнитивный». Социометрия и психологический климат коллектива. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

#### **Социально-психологический тренинг командообразования в организации.**

Понятие социально-психологического тренинга. Тренинг командообразования. Цели и задачи тренинга. Эффективность тренинга. Критерии эффективности. Целевая аудитория. Размер группы. Принципы и правила работы группы. Продолжительность и содержание тренинга. Групповая динамика. Этапы тренинга построения команд: диагностический, развивающий. Ключевые вопросы программы. Принципы проектирования команды и эффективных организаций. Группа как система. Группа и команда. Отличия команды от группы. Виды групп и команд. Эффективная команда. Формальные и неформальные команды. Недостатки и преимущества команды. Организация работы в команде. Эффективная команда. Стадии развития команды. Контроль исполнения работы в команде. Рольевые функции в процессе принятия группового решения. Теория Белбина. Коммуникация в группе. Механизм развития доверия. Техники создания доверительных отношений. Техники оказания воздействия. Критерии эффективной команды: цели, методы, психологический климат, умения члена команды. Планирование деятельности команды. Мотивация, связанная с деятельностью команды. Стадии развития команды. Развитие сплоченности. Технологии решения проблем в команде. Ситуационный анализ. Мозговой штурм. Деловая игра. Создание собственных технологий. Экспресс-диагностика командных ролей. Принципы и методы построения эффективной команды. Навыки совместного планирования. Навыки совместного решения конкретных задач. Распределение ролей. Техники преодоления сопротивления и инертности коллектива. Эффективное руководство и взаимодействие с подчиненными. Корпоративная культура. Формирование командного духа в рамках корпоративной культуры. Методы внедрения новых сотрудников в команду. Формирование команд под решение временных задач. Управление и лидерство в команде. Контроль исполнения работы в команде. Управление корпоративной культурой с помощью командной работы. Технологии преодоления разногласий и конфликтов. Анализ конфликта: мотивация, приоритеты, ресурсы. Переговоры: подготовка, изложение позиций. Стратегии, подходы, тактика. Развитие творческого потенциала команды.

#### **1.14. Кросс-культурная психология управления персоналом**

**Возникновение и эволюция кросс-культурной психологии управления персоналом. Влияние культуры на психологию управления.** Кросс-культурная психология управления персоналом как учебная дисциплина. Связь дисциплины «Кросс-культурная психология управления персоналом» с другими дисциплинами и сферы ее исследования. Логика развития глобального бизнеса, взаимопроникновение и синергия культур. Культурные ценности в глобальной экономике. Глобальная этика и перспективы формирования единой международной деловой культуры. Институциональная среда международной компании. Институциональные и социокультурные факторы трансформации экономики России. Влияние институционального подхода на кросс-

культурную психологию управления персоналом. Современные прикладные кросс-культурные исследования, их специфика и основные тенденции. Требования к международному менеджеру и психологическая подготовка к работе в новой культурной среде. Теория культуры. Функции культуры: адаптивная, коммуникативная, интегративная, социальная. Основные черты культуры. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур. Подходы в теоретическом исследовании культуры в кросс-культурной психологии управления персоналом: универсальный подход, системный подход, ценностный подход, теория внутреннего содержания личности. Проблемы и возможности синергии национальных культур. Классификация деловых культур. Исследования Г. Хофстеде. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом. Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур. Факторы времени и окружающей среды в культуре. Воздействие культуры нацию на организацию. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Параметры национальной культуры: стремление избежать неопределенность, конфуцианская динамика, дистанция власти, индивидуализм, мужественность /женственность. Практика стимулирования труда в различных странах. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Толерантность в межкультурном взаимодействии сотрудников организации.

**Психологические особенности стиля управления, принятия решения, возникновения и разрешения конфликтов в международных компаниях.** Теоретические модели в управлении. Кросс-культурные факторы формирования стиля руководства. Стиль принятия решений. Кросс-культурные факторы стиля принятия решений. Влияние культуры на процесс принятия решений. Социально-психологические причины возникновения внутренних конфликтов персонала в международных организациях. Расовые и национальные предубеждения как источник конфликтов в организации. Конфликты как продукты межгруппового взаимодействия представителей разных культур. Конфликты как продукты процессы стереотипизации в межкультурном взаимодействии. Конфликты как продукты неудовлетворенностью результатами труда. Конфликты как результат несформированности единой корпоративной культуры международной компании. Конфликты, возникающие в процессе принятия решений в международных компаниях. Отношение к конфликтам в разных культурах. Предупреждение и разрешение конфликтов в международных организациях.

**Психологические особенности управления мотивацией и коммуникацией персонала международных компаний.** Мотивация в системе управления персоналом. Значимость труда в различных бизнес-культурах. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения (индексы Г. Хофстеде). Кросс-культурные факторы, влияющие на отношение к труду. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Влияние культурных синдромов (уровень избегания неопределенности, индивидуализм, степень маскулинности) на процесс мотивационного роста. Потребности персонала международной фирмы. Модели мотивации, основанные на потребностях, в разных культурах. Процессуальные модели мотивации в разных культурах. Подкрепляющая модель мотивации в разных культурах. Средства повышения мотивации работников международных компаний. Оценка результатов труда в международном бизнесе. Определение размеров компенсации в международном бизнесе. Коммуникация как процесс. Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки и каналы коммуникации, современные информационно-коммуникационные технологии. Коммуникация и языковые барьеры, невербальные коммуникации, способы преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.

**Психологические особенности рекрутинга, обучения и развития персонала в международных компаниях.** Кросс-культурные факторы, оказывающие влияние на выбор типа кадровой политики в ТНК и МНК. Внешний и внутренний рекрутинг. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего рекрутинга. Открытая и закрытая кадровая политика международной фирмы. Основные категории сотрудников, востребованные в транснациональных компаниях. Понятие «экспатриант». Проблемы экспатриации-репатриации. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, региоцентризм. Этнокультурные особенности внешнего рекрутирования: американский подход, британский подход, немецкий подход, японская модель, корейская модель. Сохранение кадров и текучесть кадров в международной компании. Характер трудовых отношений в разных странах. Характеристика процесса введения новых сотрудников в международную компанию. Отличительные особенности и современные стандарты при проведении методов кросс-культурного исследования и профессиональной диагностики. Проблемы исследования личности в кросс-культурной психологии. Концепция преобладающих моделей личности в конкретной стране.

Психологические особенности управления персоналом в Германии, Франции, Великобритании, Швейцарии. Психологические особенности управления персоналом в Швеции, Финляндии, Норвегии. Психологические особенности управления персоналом в США, Японии. Психологические особенности управления персоналом в Республике Корея, Китае и России

#### **1.15. Диагностика и развитие организационной культуры**

**Понимание, структура и основные процедуры диагностики организационной культуры.** Понимание и виды организаций, команд. Понимание организационной культуры как системного феномена. Структура организационной культуры и краткая характеристика её основных подструктур. Культура отношений и взаимоотношений. Культура труда: средств и процесса труда. Культура управления. Нравственная, эстетическая и правовая культура организации. Понимание методов диагностики организационной культуры и их классификация. Эмпирические методы. Методы систематизации и обобщения полученной информации. Аналитические методы. Методики диагностики основных подструктур организационной культуры.

**Психологические условия и технологии развития организационной культуры.** Психолого-педагогические предпосылки формирования и развития организационной культуры. Психологические условия развития организационной культуры. Создание идеологических, базовых основ организационной культуры. Культура профессионально-психологического отбора персонала и формирования организации, команды. Работа по повышению профессионализма сотрудников в организации. Повышение социально-психологической культуры сотрудников в организации. Повышение культуры управленческой деятельности в организации. Повышение общекультурного уровня сотрудников в организации. Технологии развития основных подструктур организационной культуры. Просветительская, консультативная и тренинговая работа в организации.

#### **1.16. Психологическое консультирование в организации**

**Становление психологического консультирования в организации.** Понятие психологического консультирования в организации. Задачи и предмет учебной дисциплины «Психологическое консультирование в организации». Историография вопроса. Взгляды основателей школы управления на управленческое консультирование (Тейлор, Гилбрет, Эмерсон). Дж. Мак – Кинси как основатель и первооткрыватель консалтинга. Первая консалтинговая фирма. Влияние Л.Якоки на становление и формирование современного консалтинга. Управленческий консалтинг как наиболее

эффективная сфера бизнеса. Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования. Теоретические воззрения А.И.Пригожина на проблему главных общеорганизационных целей. Трехединая концепция организации. Консалтинг как разновидность экспертной помощи. Участники процесса консультирования. Понятие консультанта и клиента. Внешние и внутренние консультанты. Консультирование и управленческая деятельность.

**Консультирование организаций: основные понятия.** Организация как система. Структура организации. Деятельность консультативных фирм. Двойная структура. Консультанты как часть системного управления. Причины неконструктивных действий в организации. Деятельность консультанта. Причины обращения клиентов к консультантам. Профессиональное происхождение современных российских консультантов. Основные сложности работы консультанта. Потребность в организации непрерывного процесса. Внутренние и внешние консультанты. Их основные характеристики. Сочетание услуг внутренних и внешних консультантов.

**Виды консультационных услуг.** Классификация консультационной деятельности. Признаки экспертного консультирования. Специфика обучающего консультирования. Консалтинг в области управления. Аутсорсинг как направление консалтинга. Типология консультирования. Проблемное консультирование. Деловые услуги. Структура деловых услуг. Основные виды консультационных услуг в классификации Европейской Ассоциации консультантов. Управленческий консалтинг. Классификация рынка консалтинговых услуг. Структура консультационных услуг. Ключевые сферы консультационных услуг. Обзор ситуации в отрасли консалтинга.

**Специфические инструменты консалтинговых услуг.** Различные психологические техники в управленческом консультировании. Техники НЛП в консалтинге. Коучинг как модель осознания реальности. Коучинг как модель управленческого консультирования. Коучинг как особый стиль руководства.

**Консультант – клиентские отношения.** Основы взаимодействия консультанта с клиентом. Сущность процесса консультирования. Проблемные зоны консультант – клиентских отношений. Три концептуальных подхода консультирования А.И.Пригожина. Классификация клиентов по А.И.Пригожину. Контракт на консультационные услуги. Структура и содержание контракта. Принципы организации отношений. Профессиональный Кодекс консультанта по управлению. Поведенческие аспекты консультанта. Десять заповедей клиента. Модели консультирования. Модель процесса консультирования по В.И.Алешниковой. Организация выполнения работ. Управление консультационным проектом. Причины разочарований. Типичные ошибки консультационного процесса по И.Г.Альтшуллеру.

**Выбор консультационной фирмы.** Виды консультационных организаций. Организация внутреннего консультирования. Ассоциации консультантов. Структура кодекса профессионального поведения консультанта. Поиск консультационной фирмы. Выявление потенциальных консультантов. Анализ предложений консультационных фирм. Цена консультационной услуги. Оценки клиента.

**Методическое обеспечение и результаты консультирования.** Классификация методов консультирования. Методы консультирования, направленные на решение управленческих проблем. Психологический и экономический смысл технологии «Прорыв». Формирование фонда методов. Качество консультационных услуг. Отчет о результатах консультирования. Структура отчета. Представление результатов работы клиенту. Результативность и эффективность консультирования. Выгоды, получаемые клиентом. Оценка результатов консультирования.

**Методы организационной самодиагностики.** Понятие внешней и внутренней среды организации. Возможности и ограничения, идущие от внешней среды организации. Сильные и слабые зоны организации. Аналитические методы в организационной самодиагностике: SWOT, PEST, ПРИМ-анализ, их возможности и ограничения. Матрица

решений как метод организационной самодиагностики. Игровые методы организационной самодиагностики: образ организации, коллекция ошибок, ориентация организации.

**Методы групповой работы.** Общая характеристика использования групповых методов работы в организационной самодиагностике. Модели работы тренера с группой и психологические роли тренера в группе. Обеспечение групповой динамики как одно из направлений работы тренера с группой. Понятие групповой динамики и ее проявления. Работа тренера с динамическими явлениями в группе. Методы активизации творческого коллективного мышления как направление работы тренера с группой. Задачи консультанта в данном процессе. Решение содержательной задачи группой и роль тренера в данном процессе.

**Методы тестирования, тренинга и проведения имитационных игр.** Тестирование в процессе консультационной деятельности. Типология тестов. Имитационные игры. Роль имитационных игр в консалтинговой деятельности. Параметры интерактивных игр. Содержание этапов имитационных игр. Преимущества групповой работы. Классификация деловых игр. Тренинг. Типы тренингов.

**Методы активизации творческого мышления.** Структура методов активизации творческого мышления. Метод мозговой атаки. Метод синектики. Метод Дельфи. Метод ассоциаций. Метод морфологического анализа. Метод сценариев. Метод Гордона. Метод целевых обсуждений. Метод контрольных вопросов. Метод дерева целей.

**Консультирование по разработке стратегии.** Параметры разработки стратегии организации. Общая схема разработки стратегии. Определение действующей стратегии организации. Варианты эталонных стратегий. Философия развития муниципальных образований. Схема формирования стратегии.

## **II. ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ СТУДЕНТА:**

### **2.1. Психология образования**

**Психология образования - междисциплинарная отрасль научного познания.** Место психологии образования в системе научного познания. Ее связь с общей, возрастной, социальной психологией, психологией личности, теоретической и практической педагогикой в свете основных тенденций развития современной науки - интеграции и дифференциации научных отраслей. Предмет и задачи психологии образования. Ее структура (психология обучения, психология воспитания и психология учителя).

История становления и развития психологии образования, как "...самостоятельной науки, особой ветви прикладной психологии". Вклад отечественных ученых в развитие психологии образования (Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, Л.И.Божович, Л.А.Венгер, П.Я.Гальперин, В.В.Давыдов, П.И.Зинченко, Л.В.Занков, Е.Н.Кабанова-Меллер, В.А.Крутецкий, А.А.Люблинская, А.М.Матюшкин, А.В.Петровский, С.Л.Рубинштейн, Д.Б.Эльконин и др.). Характеристика методов психологии образования. Зависимость содержания методов от подхода к исследованию процесса учения. Основные методы исследования (наблюдение, интроспекция, беседа, интервью, анкетирование, анализ продуктов деятельности, тестирование, социометрия, эксперимент). Психодиагностика интеллекта в психологии и педагогике. Формирующий эксперимент, его комплексность и непосредственная включенность в педагогический процесс. Основания классификации методов.

**Развитие образования на современном этапе.** Образование как многоаспектный феномен. Образование в общекультурном контексте. Образование в постфигуративной, кофигуративной и префигуративной культуре. Специфические особенности субъектов образовательного процесса. Мотивационная сфера субъектов в образовательной деятельности. Предмет деятельности субъекта в образовательном процессе. Развитие и саморазвитие субъектов. Образование как система. Образование как процесс. Образование

как результат. Основные тенденции современного образования. Принципы традиционной и гуманистической “центрированной на мире детства” парадигм обучения (по А.Б.Орлову). Соотношение традиционного и инновационных типов обучения. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса. Два компонента личностно-деятельностного подхода: личностный и деятельностный. Бихевиористская концепция учения. Теория (концепция) планомерного формирования умственных действий (ТПФУД) П.Я. Гальперина как теоретическая основа анализа развивающей функции обучения. Развивающее обучение в отечественном образовании. Принципы развивающего обучения в системах В.В.Давыдова и Л.В.Занкова. Двухстороннее единство обучения-учения в образовании. Учение как междисциплинарная проблема (философский, физиологический, психологический, социологический, педагогический и др. аспекты). Соотношение обучения и развития. Общее направление психического развития человека. Движущие силы психического развития. Социальная ситуация развития.

Общая характеристика учебной деятельности. Воспитание как социально организованный процесс интериоризации общечеловеческих ценностей. Педагог как субъект педагогической деятельности. Обучающийся как субъект учебной деятельности. Взаимодействие субъектов в образовательном процессе

## **2.2. Компьютерные технологии в науке и образовании**

**Информационные и коммуникационные технологии в современном обществе.** История развития представлений об информационных и коммуникационных технологиях. Понятие информации. Виды информации. Единицы измерения информации. Формы оперирования информацией. Возможные классификации информационных технологий. Основные понятия информатики: ПК, компьютерная сеть, терминал, ОС, ПО, БД и пр. Современные устройства для обмена информацией. Построение информационного общества как основа вхождения России в мировое экономическое пространство. Развитие ИКТ и проблема социокультурного наследования. Роль электронных СМИ в формировании общественного мнения. Изменение характера и организации труда представителей гуманитарных профессий в связи с вхождением в единое информационное образовательное пространство. Роль медиакультуры в образовании школьников. Модели развития школьников в условиях информатизации образования. История и перспективы развития информационно-коммуникационных технологий в образовании. Структура и функции ИКТ - среды образовательного учреждения. Использование ИКТ технологий в учебном процессе, в управлении образовательными учреждениями и системой образования. Задачи и подсистемы автоматизации управления учебным заведением. Системы документооборота. Развитие систем образования с удаленным доступом. Понятие открытого образования и дистанционного обучения.

**Место информационных технологий в работе психолога.** Информационное пространство. Информатизация и ее этапы. Информационные процессы. Представление об информационном обществе, его особенности. Глобальные и локальные сети. Информационное образовательное пространство. Компоненты информационного пространства. Проектирование АИС. Аппаратно-техническое и программное обеспечение современных ИТ. Педагогические программные средства обучения: компьютерные учебные среды, компьютерные обучающие программы, автоматизированные обучающие системы (АОС), электронные учебники, экспертно-обучающие системы, авторские инструментальные среды (АИС), контролирующие программы, демонстрационные программы, компьютерные имитаторы оборудования, виртуальные лаборатории. Электронные газеты, журналы, книги. Образовательные ресурсы: базы и банки данных, электронные справочники, словари, энциклопедии, библиотеки, поисковые системы. Классификация компьютерных обучающих программ. Информационная безопасность. История развития сети Интернет. Виды доступа к интернет. Основные понятия

компьютерных сетей. Передача данных в глобальных сетях и варианты ее протоколов. Облачные технологии. Современные угрозы информационной безопасности и методы решения. Организация доступа к ЭОР. Мировые информационные образовательные ресурсы. Интернет - технологии. Публикация информации в Интернет. Поиск информации в Интернет. Основные типы поисковых программ сети Интернет: электронные справочники (directories) и поисковые системы (search engines). Формы использования текстовой или графической информации, цифровых коллекций и библиотек цифровых образовательных ресурсов. Особенности языка общения в Интернет (смайлики).

**Информационные технологии в образовании (дистанционное образование, электронные библиотеки, формы построения образовательного процесса с применением ИТ).** Интеллектуальные карты (mind map). ИТ и психодиагностика: конструкторы тестов, автоматизированная обработка, составление заключений, компьютерная диагностика. Возможности ИТ для психологического консультирования и психотерапии. ИТ и реализации письменных практик психического развития и самосовершенствования. Психологическое просвещение. Сетевое взаимодействие: установка и поддержание профессиональных контактов с использованием ИТ (e-mail, Skype, мессенджеры, форумы, блоги, проф. сети). Подготовка планов, отчетов, публикаций. Электронные библиотеки и библиографические системы. Базы данных клиентов. Профессиональное самосовершенствование, повышение квалификации и пр. Общие принципы разработки ЭОР (учет психофизиологических особенностей обучаемых, учет технических возможностей ИКТ, соответствие стратегии и целям обучения, учет особенностей аудиовизуального восприятия информации, эргономических требований, функциональная полнота, обеспечение мотивации и активности пользователя, универсальность применения, модульность построения, возможность развития). Поиск актуальной научной информации в сети интернет и ее критическая оценка. Электронные библиотеки и библиографические системы. Psyjournals. E-library. Referencemanager. Дистанционные образовательные курсы. Экспертизы электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения (научная, психолого-педагогическая, программная, эргономическая). Критерии оценки ЭОР. Системы контроля, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся на основе информационно-коммуникационных технологий. Учет времени самостоятельной работы с ЭОР. Использование специализированных программных пакетов для психологической, психолого-педагогической и педагогической диагностики. Тестирование, как наиболее удобная форма контроля средствами ИКТ знаний учащихся. Виды тестов. Статистическая обработка результатов тестирования. Оболочки для разработки тестов.

**Информационные технологии при поиске работы (профессиональные сети, сайты поиска работы, Организация собственного присутствия в глобальной сети).** Составление электронного резюме. Поиск вакансий. Присутствие профессионала в глобальной сети. Профессиональные социальные сети: Мойкруг, Linkedin. Базы психологов: flogiston и b17. Профессиональная страничка или блог психолога (хостинг, движок, ftp-доступ). ИТ-проект 3. Правовые вопросы публикации информации в Интернет. Правовые вопросы использования открытого и коммерческого ПО. Правовые вопросы, связанные с содержанием электронных писем. Защита информации. Незаконный доступ к информации.

**Информатизация и автоматизация деятельности психолога** Оформление документов и представление результатов деятельности. Формат документа: txt, doc, pdf, djvu. Построение структуры документа в MsWord. Правила оформления таблиц, рисунков. Ссылки и сноски. Основные принципы построения презентации. Создание иллюстративного материала для эффективной презентации в PowerPoint. Информационные технологии для получения (сбора) психологических данных (maintest). Сбор данных. Конструкторы тестов и обработчики результатов. Поддержание базы клиентов или

испытуемых в ms Excel. Создание онлайн-тестов и привлечение испытуемых через социальные сети. Обработка количественных данных и статистические пакеты (STADIA, SPSS, STATISTICA). Средства планирования и работы с информацией (time management, mind map, outlook). Организация информационных потоков с целью повышения эффективности своей работы. Технология RSS и подписки. Time management и планировщики. Mind map. Организация совместной работы средствами информационных технологий (облачные технологии, форумы, группы, блоги, социальные сети)

### **2.3. Психология делового общения**

#### **Общение как вид деятельности и основная форма социального взаимодействия.**

Общие представления об общении: стили, уровни и стратегии. Функции общения и факторы, детерминирующие его. Средства и этапы общения. Структура общения: коммуникация, перцепция и интеракция. Барьеры общения. Виды общения. Понятие делового общения и его теоретические основания. Деловое общение как межличностное взаимодействие.

**Основные виды и формы делового общения.** Деловое общение: структура, функции, виды и формы. Деловая беседа: виды и функции. Этапы проведения деловой беседы и позиции участников в ней. Основные формы и психологические аспекты делового совещания. Психологические особенности публичного выступления. Деловые переговоры. Спор, дискуссии, полемик в деловом общении.

**Этические нормы и этикет в деловом общении.** Профессиональная этика и ее виды. Этика и этикет в деловом общении. Деловая этика: понятия, функции и задачи. Элементы, задачи, специфика и принципы деловой этики. Корпоративная этика. Административная этика. Управленческая этика. Основные понятия производственной этики.

**Эффективная профессиональная коммуникации в деловом общении.** Коммуникативная компетентность личности. Классификация техник активного слушания: постановки вопросов, малого разговора, вербализации. Техники регуляции эмоционального напряжения. Техника эффективной похвалы. Техника использования «Ты-высказываний» и «Я-высказываний». Психологические приемы влияния на партнера в деловом общении. Репрезентативные системы и их учет в деловом общении. Учет эгосостояний личности в деловом общении.

### **2.4. Деловой иностранный язык**

**Деловая коммуникация. Культура делового общения. Речевая норма и культура речи.** Понятие «речевой коммуникации». Формы и типы речевой коммуникации. Базовая модель речевой коммуникации. Определение «деловой коммуникации». Характеристика профессионально-деловой сферы коммуникации. Специфика языковых средств и тактика поведения в сфере деловой коммуникации. Эффективность деловой коммуникации. Факторы эффективности устной и письменной деловой коммуникации. Понятие «речевой нормы». Принцип коммуникативной целесообразности речи.

**Стили в деловом английском языке. Речевой этикет.** Функциональные стили английского языка. Сравнительные характеристики официально-делового, нейтрального и разговорного стилей в деловом английском языке. Профессиональный жаргон. Стандартизация языка документов. Стандартизация лексической сочетаемости. Диапазон речевой экспрессии в деловых документах и письмах. Этикетные формулы (приветствие, прощание, благодарность, просьба, извинение, предложение, приглашение).

**Психологические аспекты речевой коммуникации. Невербальная деловая коммуникация.** Типы коммуникабельности людей. Понятие невербальной коммуникации. Значение мимики и жестов в деловой коммуникации. Дистанция между собеседниками. Паравербальные и экстравербальные контакты. Значение и



характеристики человеческого голоса (скорость и энергетика речи, артикуляция, высота голоса). Характеристика человека по почерку.

### **Принятие участия в традиционных и инновационных формах делового общения.**

Специфические жанры деловой коммуникации: деловое совещание, деловая дискуссия (спор), полемика, прения. Понятия и особенности, стратегия участия и достижения согласия, речевые тактики в данных жанрах деловой коммуникации. Публичная речь (реклама, поздравительная речь, этикетные тосты, торжественная речь, вступительное слово на различных встречах). Техника реализации этических форм культуры речи в светском деловом общении. Инновационные формы делового общения: презентация, "круглый стол", пресс-конференция (брифинг), выставка и ярмарка новых товаров. Стратегия участия в инновационных формах делового общения. Деловая беседа по телефону. План телефонного разговора. Типичные ситуации общения по телефону.

**Жанры письменной деловой коммуникации. Официально-деловые тексты. Деловые документы и деловые письма.** Виды деловых писем (запрос, предложение, просьба, приглашение, напоминание, предупреждение, отказ, сопроводительное письмо, гарантийное письмо, рекомендательное письмо, циркулярное письмо и др.). Документы, фиксирующие социально-правовые отношения - контракт (договор), соглашения. Типы сопутствующих документов. Оформление деловых бумаг: грамматические модели и формы, орфография, пунктуация. Этикет, стандартные выражения и формулы деловых писем. Виды деловой переписки с использованием современных технологий (Fax, E-mail и т.п.). *Внутрифирменный документооборот.* Распорядительные документы. Служебная записка. Повестка дня. Протокол. Заявление. Резюме.

**Повседневное общение во время деловой поездки.** Диалог в аэропорту (таможенный, паспортный контроль), на вокзале (уточнение расписания, покупка билетов). Диалог в гостинице. Диалог в кафе. Диалог на улице (как добратся).

## **2.5. Тайм-менеджмент в системе управления организацией**

**Тайм-менеджмент как основа эффективного развития личности и управления организацией.** Человек и время. Виды времени. Психология организации времени в деятельности человека. Время как ресурс и цель. Виды ресурсов. Биоритмы человека и их учет в организации времени. Требования, предъявляемые к современному эффективному менеджеру. Время — стратегический ресурс организации и человека. Компетентность организации и менеджера во времени. Тайм-менеджмент и развитие временной компетентности. Правила и стратегии тайм-менеджмента.

**Корпоративный тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности организации.** Жизненный цикл фирмы (ЖЦФ). Жизненный цикл товара (услуги). Фонд времени организации (подразделения). Время компании и время сотрудника (руководителя). Личная и корпоративная эффективность. Почему гибнут великие компании? Помехи или «воры времени». Корпоративный тайм-менеджмент: принципы, этапы и логика внедрения. Структура ТМ-стандарта. Основные методы инвентаризации личного и организационного времени. Алгоритм инвентаризации

**Самомотивация на достижение целей.** Роль процессов тайм-менеджмента в совершенствовании мотивационной системы организации и ее сотрудников. Индивидуальный фонд времени и его структура. Осознание собственных потребностей и определение мотивации. Цели организации и цели личности. Основные методы инвентаризации личного и организационного времени. Собственная система управления временем. Целеполагание и процесс достижения цели. Свойства, поиск и формулировка целей. SMART-технология постановки целей (по Д. Доурдэну). Проектная система постановки целей (по Г. Архангельскому). Алгоритм и методы целеполагания. Ситуационный анализ (по Л. Зайверту).

**Планирования времени: принципы, правила и анализ.** Постановка целей: от

общего — к частному. Семь главных проблем с целями. Принципы и правила планирования. Система планов. «Золотые» пропорции планирования времени. Планирование с помощью метода «Альпы»: стадии и их характеристика, преимущества. Временной принцип Парето. Принцип Эйзенхауэра. Типичные проблемы управления временем. Схема планирования рабочего дня. Расстановка приоритетов: важное и срочное. Поглотители времени. Инвентаризация и анализ времени. SWOT анализ. Построение матрицы SWOT-анализа. Принципы организации текущего дня. Анализ существующего плана дня. Составление идеального плана дня.

**Принятие решений и контроль как функции управления временем.** Принятие решений. Принятие решений по отклонениям. Типы решений в организации. Виды контроля в тайм-менеджменте. Метод «пяти пальцев» (по Л. Зайверту). Контроль в организации. Правила и ошибки контроля. Использование карт контроля и правила их использования

**Личная эффективность и способы ее повышения.** Тайм-менеджмент и личная эффективность. Основные направления повышения личной эффективности. 28 принципов лидерства. Стратегический алгоритм лидерства. Делегирование полномочий: проблемы, факторы и техники. Методы преодоления сопротивлению делегирования. Правила эффективного делегирования. Система заместителей. «Краткий курс» по повышению эффективности работы с информацией

**Организация общения во времени и пространстве в ТМ.** Диалогическое общение и его временные особенности. Временная структура невербальных взаимодействий. Время и своевременность самораскрытия в общении. Построение системы коммуникаций в организации. Деловое общение и принципы деловых коммуникаций. Формализация информации. Система межличностных коммуникаций руководителя (менеджера). Эффективное проведение совещаний: правила, планирование, подготовка, цели и участники.

## **2.6. *Профессиональные деформации и деструкции в трудовой деятельности личности***

**Личность как субъект трудовой деятельности.** Общее представление о личности как субъекте деятельности. Психические особенности личности, обеспечивающие успешность ее трудовой деятельности в организации. Профессиональная компетентность. Профессиональные способности. Профессиональная направленность. Мотивы деятельности. Профессионально-значимые черты характера. Тип темперамента, соответствующий требованиям деятельности. Доминирование в деятельности позитивных психических состояний. Высокий уровень функционирования в деятельности психических процессов. Адекватная профессиональная самооценка. Социально-психологические условия успешной деятельности личности в организации. Взаимопонимание с коллегами. Позитивные отношения с ними. Совместимость в деятельности с другими людьми. Благоприятный для личности климат в коллективе и другие.

**Профессиональное становление личности.** Понятие профессионального становления личности. Методологические основы профессионального становления личности. Историческая обусловленность профессионального становления личности. Стадии профессионального становления человека. Вариативность профессионального становления индивида. Профессиональная социализация и профессиональный рост личности. Психологическое сопровождение профессионального становления человека. Профессиональная самоактуализация личности. Детерминация профессионального становления личности. Противоречия профессионального становления человека. Модели становления профессиональной деятельности личности: адаптивная модель, модель профессионального развития. Траектории профессионального становления (варианты сценариев): плавное, ускоренное, ступенчатое становление. Стадии профессионального

становления: оптация, адаптация, фаза интернала, мастерство, фаза авторитета, наставника. Профессионально обусловленная структура деятельности. Профессионально обусловленная структура личности.

**Профессиональные деструкции личности.** Профессиональные деструкции - это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности. Основные тенденции развития профессиональных деструкций. Отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами. Несформированность профессиональной деятельности (работник как бы "застревает" в своем развитии). Дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие - нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты. Низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда. Рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному труду есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания). Свертывание ранее имевшихся профессиональных данных, уменьшение профессиональных способностей. Ослабление профессионального мышления. Искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонения от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности. Появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции - особенно в профессиях с выраженной властью и известностью); прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

**Профессиональные деформации личности.** Профессиональные деструкции. Профессиональные деформации личности. Тенденции профессиональных деструкций. Концептуальные положения развития деструкции личности. Профессиональная стагнация. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Психологические факторы деформаций личности. Синдром эмоционального выгорания. Уровни профессиональных деформаций. Общие профессиональные деформации. Специальные профессиональные деформации. Профессионально-типологические деформации. Индивидуализированные деформации. Основные профессиональные деформации менеджеров. Профессиональные деформации психологов. Профессиональное самосохранение. Профилактика психологического здоровья специалистов в условиях профессиональной деятельности. Профессиональный стресс, его особенности и условия нормализации. Психологические аспекты профессиональной реабилитации.

**Профессиональные кризисы личности.** Кризисы психического развития. Возрастные и жизненные кризисы. Кризисы профессионального становления личности. Кризис нереализованности. Кризис опустошенности. Кризис бесперспективности. Группы кризисов: кризисы «рождения» («так жить нельзя»); кризисы развития («хочу быть, как ты») и поиска новых способов самоопределения. Методика изучения кризисов. Критические события: нормативные, ненормативные, экстраординарные. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Кризис учебно-профессиональной ориентации. Кризис профессионального выбора. Кризис профессиональных экспектаций. Кризис профессионального роста. Кризис профессиональной карьеры. Кризис социально-профессиональной самоактуализации. Кризис утраты профессиональной деятельности. Кризис социально-профессиональной адекватности. Варианты разрешения кризиса: конструктивный, деструктивный. Преодоление кризисов профессионального становления личности.

**Психологическое обеспечение трудовой деятельности личности в организации**

Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности. Цель, принципы психологического обеспечения профессиональной деятельности. Структура психологического обеспечения. Общие задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности. Объектно-предметное поле психологического обеспечения профессиональной деятельности. Понятие психологического ресурса. Целевой психологический ресурс. Компоненты целевого психологического ресурса. Пути оптимизации профессиональной деятельности. Способы, средства и технологии психологического обеспечения профессиональной деятельности.

## **2.7. Психологический профессиональный отбор и работа с персоналом в организации**

**Предмет, задачи и методы учебной дисциплины «Психологический профессиональный отбор и работа с персоналом в организации».** Становление психологического профессионального отбора и работы с персоналом в организации. Понятие психологического профессионального отбора и работы с персоналом в организации. Задачи и предмет учебной дисциплины «Психологический профессиональный отбор и работа с персоналом в организации». Историография вопроса. Психологический профессиональный отбор и управленческая деятельность. Современные проблемы психологического профессионального отбора и работы с персоналом в организации

**Психологический профессиональный отбор: основные понятия и организация.** Организация как система. Структура организации. Понятие психологического профессионального отбора. Нормативные документы, лежащие в основе критериев профессионального психологического отбора на конкретную должность. Профиль должности. Должностная инструкция. Цикл мероприятий по профессиональному психологическому отбору в организации. Этические принципы профессионального психологического отбора в организации. Требования к специалисту, осуществляющему профессиональный психологический отбор в организации.

**Специфические инструменты профессионального психологического отбора.** Собеседование. Виды собеседований. Структура собеседования. Анализ рекомендаций. Наблюдение в ходе собеседования. Вопросы, используемые в ходе собеседования. Тесты и их использование в профессиональном психологическом отборе. Виды тестов и их достоинства и недостатки в реализации целей профессионального психологического отбора. Анализ кейсов и его использование в профессиональном психологическом отборе. Деловые игры и их использование в профессиональном психологическом отборе.

**Организационные аспекты работы с персоналом в организации.** Понятие работы с персоналом в организации. Основные направления работы с персоналом в организации. Субъект психологической работы с персоналом в организации. Оценка персонала в организации. Виды и функции оценки персонала в организации. Обучение и развитие персонала в организации. Виды и функции обучения и развития персонала в организации.

**Методы оценки персонала в организации.** Методы оценки персонала в организации. Оценка 180 градусов. Ассесмент-центр как мероприятие по оценке персонала в организации. Использование конкретных методов оценки персонала в организации: наблюдение, тестирование, опрос, анализ кейсов, инбаскет, ролевые и деловые игры, групповая дискуссия. Предоставление обратной связи по итогам оценки персонала в организации. Этические аспекты оценки персонала в организации.

**Методы обучения персонала в организации.** Понятие тренингового обучения. Лекционно-семинарская и тренинговая форма обучения персонала в организации: сравнительный анализ. Психогимнастическая разминка, упражнение, ролевая игра, деловая игра, групповая дискуссия как базовые методы активного социально-психологического обучения персонала в организации. Модульная структура тренинга.

Жизненный цикл тренинга. Цикл О. Колба и принцип построения тренинговых модулей. Понятие претренинговой диагностики и посттренингового сопровождения. Внутреннее и внешнее обучение персонала в организации.

## **2.8. Психологические основы взаимопонимания личностей в трудовой деятельности**

**Социально-психологическая характеристика взаимодействия людей в трудовой деятельности.** Социальные организации как исторически сложившиеся формы взаимодействия людей. Виды социальных организаций. Производственные организации. Анализ трудовой деятельности людей в организациях. Взаимодействие личностей в трудовой деятельности. Социальное взаимодействие важнейшее условие становления личности. Социально-психологическая характеристика взаимодействия людей в трудовой деятельности. Социально-психологические явления, порождаемые взаимодействием людей в трудовой деятельности. Общение личностей. Отличие общения от взаимодействия людей в деятельности. Взаимопонимание личностей как важнейшее социально-психологическое условие их деятельности в организации.

**Познание человеком предметов и людей в ситуациях взаимодействия в трудовой деятельности.** Познание индивидом окружающих предметов и людей в социальном взаимодействии и общении. Ощущение, восприятие и т.д. человеком предметов при содействии взрослых людей. Означивание предметов, людей, психических функций в социальном взаимодействии. Становление высших психических функций у индивида. Образования и развития у него означенных представлений о предметах и людях. Выражение индивидом своих представлений о предметах с помощью речи, мимики, жестов, предметных движений, рисунков и т.д. Характеристика психических процессов человека при опознании предмета, ощущаемого и воспринимаемого им в определенном месте и времени. Опознание как проявление сходства в головном мозге индивида актуального образа предмета с означенным представлением о нем. Роль психических познавательных процессов человека в познании и опознании им предметов и людей.

**Познание человеком воспринимаемых психических проявлений окружающих людей в трудовой деятельности.** Представления человека о людях, как продукт его взаимодействия в деятельности с ними в течение длительного времени, в разных местах. Представление – это означенный образ человека, хранящийся в памяти личности и используемый ей в процессе мышления. Свойства представлений личности о психических проявлениях людей – научность (не научность), широта (узость), глубина (поверхностность), системность (бессистемность), связь с звуковыми образами слов, обозначающих свойства людей. Характеристика представлений личности. Научные и ненаучные, широкие и узкие, глубокие и поверхностные и т.д. представления. Понимание индивидом какого-либо психического проявления другого человека, ощущаемого и воспринимаемого им в определенном месте и времени. Понимание как сходство в головном мозге индивида актуального образа психического проявления другого человека с означенным представлением о данном проявлении. Выражение своего представления индивидом о психическом проявлении другого человека с помощью речи, мимики, жестов, предметных движений и т.д.

**Понимание людьми друг друга в ситуациях взаимодействия в трудовой деятельности.** Социально-психологический анализ трудовой деятельности людей в организациях. Взаимодействие людей по ходу деятельности. Характеристика социального взаимодействия. Взаимопонимание людей в деятельности как сходство их представлений о деятельности по производству продукта. Изготовленный продукт, соответствующий установленным стандартам, как высший критерий взаимопонимания людей. Личностно-профессиональные и социально-психологические факторы, влияющие на взаимопонимание личностей в ситуациях взаимодействия. Личностно-профессиональные

свойства и качества людей: профессиональная компетентность, профессиональные способности, профессиональная направленность, профессионально значимые черты характера и т.д. Социально-психологические факторы: взаимное внимание взаимодействующих лиц, взаимные ощущения и восприятие, единый язык, используемый взаимодействующими лицами, употребление ими знакомых понятий, наличие возможности у них уточнять свои представления, оптимальный темп взаимодействия, позитивные межличностные отношения и т.д. Основные причины недопонимания людьми друг друга в деятельности.

**Методы исследования взаимопонимания людей в трудовой деятельности и общении.** Изготовление людьми в организации общественного продукта, соответствующего установленным стандартам – высший критерий взаимопонимания. Сходство представлений участников деятельности о производстве общественного продукта как психологический критерий взаимопонимания. Методы исследования взаимопонимания людьми друг друга в ситуациях социального взаимодействия и общения. Наблюдение. Беседа. Экспериментальный метод. Метод опросов. Исследование продуктов деятельности. Психологическая характеристика последствий недопонимания людьми друг друга в трудовой деятельности: производство бракованного продукта, затруднение, приостанавливающее деятельность, расстройство или рассогласованность деятельности личностей, ссоры, выяснения отношений на этой почве, ухудшение настроения в группе лиц и т.д.

## **2.9. Психология профессионального стресса**

**Стресс и проблема адаптации.** Социально-экономические и медико-демографические аспекты изучения стресса в экономически развитых странах. Критерии оценки влияния стресса на здоровье человека. Стресс и нарушения поведенческой адаптации. Болезни «стрессовой этиологии» и формы личностной дезадаптации. Критерии оценки негативных последствий стресса на индивидуальном и популяционном уровне. Профессиональный стресс и здоровье человека. Понятия «психическое здоровье», «профессиональное здоровье». Стресс и надежность деятельности. Стресс и пограничные состояния. Основные сферы изучения стресса в современных психологических исследованиях.

**Классическая теория стресса Г. Селье, ее роль в развитии психологических концепций изучения стресса.** История развития концепций адаптации и гомеостатического регулирования жизнедеятельности организма в физиологии и психофизиологии. Понятие общего адаптационного синдрома, введенного Г. Селье. «Триада признаков» стресса, физиологические механизмы возникновения. Стадии развития стрессовых реакций по Г. Селье. Различие понятий «eu-stress» и «distress». Основные «уроки» классической теории Г. Селье и ее роль в развитии психологических концепций изучения стресса.

**Современные подходы к анализу профессионального стресса.** Экологический подход к изучению стресса. «Витаминная модель» психического здоровья П. Варра. «Профессиональная эпидемиология»: прогноз нарушений здоровья и личностной дезадаптации по риск-факторам профессиональной среды (В. Касл).. Когнитивная модель развития психологического стресса Р. Лазаруса. Стратегии стратегий совладания/преодоления стресса (копинг-механизмы). Индивидуальные формы совладающего поведения (модель С. Хобфолла). Трансактная модель стресса Т. Кокса. Регуляторные модели динамики состояний человека (Д. Бродбент, А.Б. Леонова). Острые и хронические формы стрессовых состояний, симптомокомплексы их проявлений. Состояния адекватной мобилизации и динамического рассогласования как разные типы продуктивного и непродуктивного реагирования на стрессогенную ситуацию (В.И. Медведев). Структурно-системный анализ стрессовых состояний.

**Острые и хронические формы стрессовых состояний.** Понятия «экстремальные условия» и «экстремальность». Абсолютная и относительная экстремальность. Стресс-факторы абсолютного характера (стрессы среды обитания). Стресс-факторы опосредующего характера (новизна, сложность, значимость поведенческих задач). Стресс и психическая напряженность (по Н.И. Наенко). Острый стресс и состояния эмоциональной напряженности. Основные психологические составляющие синдрома хронического стресса (тревога, агрессия, депрессия, астения, соматизация вегетативной симптоматики стресса).

**Концептуальные подходы к проблеме преодоления стресса. Синдромы личностных и поведенческих деформаций стрессового типа.** Понятие «преодоление стресса». Преодоление стресса и адаптация. Методологические особенности исследований преодоления стресса. Классификация способов преодоления. Модели и ресурсы преодоления стресса. Профессионально-личностные акцентуации. Тип А поведения. Синдром выгорания. Развитие пограничных невротических состояний как следствие интенсивного переживания стресса. Синдром посттравматического стресса. Стадии переживания критических жизненных ситуаций и выхода из них (модель М. Хоровитца). Временная динамика и психологическая характеристика основных стадий («шок», «отказ», «вторжение», «переживание», «выход»), возможные негативные последствия.

**Комплексная методология оценки и коррекции психологического стресса.** Современные технологии стресс-менеджмента на основе взаимосвязи диагностической и профилактической направленности работы. Особенности диагностики профессионального стресса. Типы диагностических задач. Основные принципы подбора методических средств. Экспертно-диагностические системы.

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

## **2.10. Функциональные состояния в трудовой деятельности**

**Представление о функциональных состояниях человека и их роль в трудовой деятельности.** Понятие функционального состояния человека. Факторы, обуславливающие динамику функциональных состояний в трудовой деятельности: нагрузка, внутренние факторы.

**Виды функциональных состояний в трудовой деятельности человека.** Профессиональное утомление и переутомление личности в труде. Феноменология утомления и переутомления. Природа явлений утомления. Интерес как фактор противодействия утомлению. Состояния монотонии и психического пресыщения в труде. Состояние профессионального стресса. Подходы к исследованию профессионального стресса. Работа в экстремальных трудовых условиях. Разрешенные и запрещенные функциональные состояния человека. Состояния адекватной мобилизации и динамического рассогласования. Экстенсивные и интенсивные функциональные состояния. Экстремальные состояния. Эмоциональные состояния. Реактивные состояния. Пограничные и патологические состояния. Качественно специфичные формы функциональных состояний. Состояние оперативного покоя.

**Состояние профессиональной работоспособности.** Работоспособность и функциональные состояния человека в трудовой деятельности. Виды работоспособности. Динамика работоспособности человека в труде. Возрастная динамика работоспособности. Дневная, недельная, годовая динамика работоспособности. Методы оценки напряжения и утомления.

**Специфические функциональные состояния в психолого-педагогической деятельности.** Саморегуляция. Управление дыханием. Напряженность деятельности. Состояние психической готовности к деятельности.

**Динамика функциональных состояний в процессе труда.** Понятие функционального состояния человека. Нагрузка как фактор динамики функциональных состояний в трудовой деятельности. Внутренние факторы динамики функциональных состояний.

**Пути оптимизации состояния работоспособности субъекта труда.** Режим труда и отдыха. Активный отдых. Внешние способы коррекции функционального состояния: цветоцветовые воздействия, функциональная музыка, фармакологические средства, температурные и вкусовые воздействия. Саморегуляция состояний: специализированная гимнастика, нервно-мышечная релаксация, самовнушение.

**Принципы и методы диагностики функциональных состояний человека в трудовой деятельности.** Принципы: системности, комплексности, деятельностной отнесенности, динамичности, целостности, объективности, достоверности, прогностичности, валидности. Физиологические методы тестирования. Психологические методы тестирования. Психометрические методики. Методики субъективной оценки: опросники, методики субъективного шкалирования состояний. Комплексные методы тестирования.

### **2.11. Актуальные проблемы мотивации трудовой деятельности личности**

**Теоретический анализ зарубежных и отечественных теорий мотивации поведения и деятельности человека.** Исследование мотивов человеческого поведения в зарубежной психологической науке. Бихевиоральное направление в изучении движущих сил поведения человека. Исследование движущих сил активности человека в глубинной психологии. Когнитивные теории мотивации. Изучение мотивов личности в гуманистической психологии. Теория «психологического поля» К.Левина. Логотерапия В.Франкла. Сравнительный анализ указанных выше концептуальных схем побудительных сил человеческой активности. Анализ теоретических основ мотивов трудовой деятельности людей, изложенных в трудах С.Л.Рубинштейна. Особенности подхода к изучению мотивов трудовой деятельности личности А.Н.Леонтьева. Мотивы и потребности, мотивы и деятельность человека. Деятельность и действия. Общие и отличительные черты подходов С.Л.Рубинштейна и А.Н.Леонтьева. Исследования мотивации деятельности личности В.Г.Асеевым, А.А.Бодалевым, Б.Ф.Ломовым, В.И.Ковалевым, И.А.Васильевым, В.К.Виллюнасом, Бакировой Г.Х., Захаровой Т.И., Гавриловой С.В. и их краткая характеристика.

**Потребности как основа образования и развития мотивов деятельности личности.** Деятельность и общение человека в объективно существующей системе социального взаимодействия. Потребности человека как высшие психические образования. Их характеристика. Критерии классификации человеческих потребностей. Основные классы человеческих потребностей. Потребности как основа возникновения мотива. Модель потребности человека. Отличие мотива от потребности. Генезис человеческих потребностей.

**Психологический анализ образования и развития мотивов деятельности личности.** Социальные организации как исторически сложившиеся формы социального взаимодействия. Краткая характеристика основных форм социального взаимодействия. Деятельность и общение человека в разнообразных организациях (формах социального взаимодействия). Познание предметных желаний индивидом под руководством взрослого. Основные способы образования мотива. Определенность потребности как процесс образования мотива. Модель определенности человеком своей потребности. Сдвиг мотива на деятельность. Модель мотива. Другие психологические способы образования и развития мотивов деятельности человека: запоминание индивидом своих



предметных желаний; суммирование предметных желаний; переключение желания с одного предмета на другой; уменьшение, увеличение, нейтрализация предметного желания; смещение предметного желания на деятельность, которой человек занимается. Общая характеристика мотивов деятельности личности. Классификация мотивов деятельности личности. Культура научного мышления психолога.

**Социально-психологические явления в организациях, влияющие на образование и развитие мотивов деятельности личности.** Социально-психологические явления, оказывающие влияние на образование и развитие мотивов деятельности личности в условиях организации - семейной, образовательной, профессиональной и т.д. Подражание и его роль в возникновении и развитии предметных желаний. Социально-психологическая идентификация, социально-психологическая рефлексия, внушение, убеждение и их влияние на мотивы деятельности человека. Манипулирование как способ влияния на мотивы индивида. Внутригрупповые традиции, общественное мнение и их роль в развитии мотивов личности. Влияние личности на мотивы деятельности других людей в организации. Изменения и динамика мотивов трудовой деятельности личностей в организации. Прогнозирование изменений.

**Психологическая характеристика мотивов личности в трудовой деятельности.** Психологический анализ деятельности личности в производственной (торговой, банковской, страховой, рекламной и т.д.) организации. Взаимодействие и общение личности с другими людьми. Социально-психологические явления, порождаемые взаимодействием людей в деятельности. Возможные мотивы трудовой деятельности личности в организации. Мотивы трудовой деятельности личностей как высшие психические образования. Классификация мотивов трудовой деятельности личностей. Субъективность мотивов деятельности личности. Влияние социально-психологических явлений на развитие мотивов трудовой деятельности личности.

**Деятельность психолога организации по созданию условий, способствующих реализации и развитию мотивов у сотрудников.** Психологический анализ деятельности психолога в организации. Действия мотивирования как разновидность действий психолога. Психологическая характеристика действий мотивирования. Действия мотивирования как решение задач по созданию благоприятных условий, способствующих сотрудникам осуществлять и развивать свои предметные желания. Содействие руководителю со стороны психолога в решении задач мотивирования персонала организации.

**Методы изучения мотивов трудовой деятельности людей в организациях.** Социально-психологическая модель трудовой деятельности личностей в организации. Место мотивов в структуре трудовой деятельности личностей в организации. Мотивы как побуждения, как регуляторы деятельности личностей. Мотивы и личностные смыслы человека. Методы исследования мотивов трудовой деятельности личностей в организациях. Метод наблюдения. Экспериментальный метод. Метод опросов. Метод экспертных оценок. Тестовый метод. Метод беседы.

## **2.12. Психологические основы деятельности группы лиц в организации**

**Социальная организация как система, как форма социального взаимодействия.** Организация как система. Классификация организаций. Организация (фирма, компания) как форма социального взаимодействия. Создание и развитие организации. Структура организации, характеристика ее элементов. Психологическая характеристика различных видов организаций. Анализ внешних и внутренних условий деятельности организации.

**Социально-психологические основы деятельности группы лиц в организации (фирме).** Социально-психологическая характеристика деятельности группы лиц в организации. Рабочие и руководители как субъекты деятельности. Формальная и неформальная структуры организованной группы. Особенности деятельности группы лиц в

организации: общая для всех цель по производству продукта, специализация деятельности личностей, согласованность действий индивидов, взаимодействие участников деятельности по производству продукта, социально-психологические явления, обусловленные взаимодействием людей, подчиненность деятельности индивидов определенным нормам и правилам, результативность деятельности, наличие специфического вида деятельности в организации - управленческой деятельности.

**Взаимодействие личностей в деятельности.** Общее представление о взаимодействии личностей в деятельности. Взаимодействие как действия личностей по отношению друг к другу, обусловленные единством места, времени и предмета их деятельности. Черты социального взаимодействия. Психологическое содержание ситуации взаимодействия. Ситуации взаимодействия личностей и их характеристика. Факторы, расстраивающие взаимодействие личностей.

**Социально-психологические явления в организованной группе и их характеристика.** Взаимодействие лиц в рамках организации как детерминанта социально-психологических явлений в группе. Общая характеристика социально-психологических явлений. Взаимное внимание лиц в ситуациях взаимодействия (одностороннее или взаимные отвлечения от действий). Взаимные ощущения и восприятие личностей в ситуациях взаимодействия. Понимание людьми друг друга (отсутствие взаимопонимания) в ситуациях взаимодействия. Общение. Межличностные отношения (позитивные, негативные). Лидерство. Конфликты. Влияние людей друг на друга в деятельности. Общее мнение. Традиции. Сплоченность (разобщенность). Социально-психологические явления, способствующие деятельности взаимодействующих лиц в организации.

**Психологический анализ деятельности личности в организации.** Психологическая характеристика деятельности личности в организации. Деятельность и действие. Психологическая структура отдельного действия. Анализ основных действий рабочего в производственной организации. Взаимодействие рабочего с другими людьми по ходу деятельности. Психологические предпосылки и социально-психологические условия успешной деятельности личности в организации.

**Особенности деятельности руководителя в организации.** Психологическая структура деятельности руководителя в организации. Содержание задач, решаемых руководителем. Возможные мотивы деятельности руководителя. Анализ действий руководителя по изучению стоящих задач, их решению, планированию и организации деятельности подчиненных, руководству подчиненными в процессе выполнения задач, контролю их действий. Возможные трудности в деятельности руководителя. Стиль деятельности руководителя. Психологические предпосылки и социально-психологические условия успешной деятельности руководителя в организации.

**Взаимопонимание личностей в ситуациях взаимодействия в деятельности.** Взаимопонимание личностей в ситуациях взаимодействия. Факторы, влияющие на взаимопонимание личностей в деятельности. Причины недопонимания индивидами друг друга в ситуациях взаимодействия. Психологические предпосылки и социально-психологические условия достижения взаимопонимания личностей в деятельности.

**Психологические предпосылки и социально-психологические условия успешной деятельности группы лиц в организации.** Основные группы предпосылок и условий успешной деятельности руководителя в организации. Психологические предпосылки со стороны руководителя. Психологические предпосылки со стороны подчиненных. Психологические условия успешной деятельности руководителя со стороны его взаимодействия с подчиненными и подчиненных между собой. Взаимное внимание лиц в ситуациях взаимодействия. Взаимопонимание. Позитивные межличностные отношения. Общение с рабочими и рабочих между собой. Совместимость взаимодействующих лиц. Единое мнение по вопросам производственной деятельности, отсутствие разногласий и конфликтов. Позитивные традиции.

Благоприятный для деятельности взаимодействующих лиц социально-психологический климат и т.д.

## **Перечень вопросов к государственному экзамену по направлению «Психология»**

### **37.04.01 Психология**

#### **Магистерская программа «Психология управления и организационная психология»**

1. Раскройте актуальные проблемы психологии управления и организационной психологии.
2. Охарактеризуйте основные подходы к исследованию проблемы лидерства в психологической науке.
3. Осуществите психологический анализ трудовой деятельности человека в производственной организации.
4. Раскройте роль делового общения в психологии управления и организационной психологии.
5. Дайте общую характеристику функциональным состояниям человека в трудовой деятельности.
6. Раскройте основные положения теории поэтапного формирования умственных действий.
7. Охарактеризуйте процесс принятия управленческого решения в производственной организации.
8. Дайте характеристику методу эксперимента в психологии.
9. Покажите роль и место эмоций и чувств человека в трудовой деятельности.
10. Дайте общую характеристику наблюдению как методу исследования в психологии.
11. Дайте общую характеристику организационной культуры.
12. Охарактеризуйте основные социально-психологические задачи, решаемые руководителем в производственной организации.
13. Обоснуйте влияние психических состояний на трудовую деятельность и общение личности в организации.
14. Раскройте основные деформации личности в трудовой деятельности.
15. Охарактеризуйте основные подходы к исследованию деятельности руководителя в психологической науке.
16. Дайте общую характеристику профессиональных способностей личности и их развитию в деятельности, в социальном взаимодействии.
17. Раскройте основные психологические проблемы социального взаимодействия в организованной группе.
18. Раскройте основные методы исследования в психологии управления и организационной психологии.
19. Проанализируйте психологическую структуру и особенности развития профессиональной направленности личности в организации.
20. Раскройте психологические предпосылки успешной деятельности оператора.
21. Обоснуйте основные способы взаимовлияния личностей в общении и взаимодействии в условиях трудовой организации.
22. Раскройте основные положения теории трудовой деятельности человека.
23. Дайте психологическую характеристику динамики межличностного конфликта в производственной организации.
24. Раскройте особенности развития личности в трудовой деятельности.
25. Дайте общую характеристику беседы как метода исследования в психологии.
26. Раскройте основные подходы к исследованию структуры психики личности в отечественной и зарубежной науке.

27. Охарактеризуйте индивидуальный стиль трудовой деятельности человека.
28. Раскройте общие теоретические основы, структуру и функции общения личностей в трудовой организации.
29. Охарактеризуйте содержание основных этапов психологического исследования трудовой деятельности человека.
30. Раскройте основные подходы к пониманию и классификации человеческих потребностей в психологической науке.
31. Дайте характеристику психологическим основам безопасности труда.
32. Охарактеризуйте психологические особенности межличностного познания в общении и совместной деятельности.
33. Раскройте основное содержание деятельности руководителя по профилактике стресса у подчиненных.
34. Обоснуйте основное содержание работы психолога по консультированию управленческих кадров
35. Охарактеризуйте основные причины и психологические предпосылки межличностных конфликтов в организации.
36. Охарактеризуйте основные виды трудовой деятельности человека.
37. Раскройте содержание действий руководителя по организации деятельности подчиненных по выполнению задачи.
38. Раскройте возможные мотивы трудовой деятельности личности в производственной или иной организации.
39. Охарактеризуйте методы исследования психических состояний людей в трудовой деятельности.
40. Дайте общую характеристику тайм-менеджменту и его роли в психологии управления и организационной психологии.
41. Охарактеризуйте действия руководителя по активизации и развитию мотивов трудовой деятельности личностей в организации.
42. Дайте психологическую характеристику стресса человека в трудовой деятельности.
43. Раскройте актуальные проблемы психологического профессионального отбора.
44. Охарактеризуйте сущность и виды профессионально важных качеств сотрудника.
45. Осуществите психологический анализ деятельности преподавателя вуза.
46. Охарактеризуйте научные основы подбора, расстановки, оценки и аттестации персонала в организации.
47. Обоснуйте структуру и психологические предпосылки эффективной учебной деятельности обучающегося.
48. Охарактеризуйте психологические трудности личности в трудовой деятельности.
49. Осуществите психологический анализ совместной деятельности личностей в производственной организации.
50. Раскройте основное содержание психологии управления конфликтами в организации.

**Перечень практических заданий к государственному экзамену по направлению  
«Психология»**

1. Составьте список возможных нестандартных ситуаций в деятельности практического психолога в организациях разного типа.
2. Разработайте структуру тренинга креативного потенциала сотрудников организации
3. Разработайте структуру тренинга направленного на решение нестандартной ситуации
4. Разработайте структуру тренинга по повышению стрессоустойчивости для сотрудников организации.

5. Решение кейса. Представьте, что вы – начинающий медиатор. Какие качества вам следует развивать у себя, чтобы коммуникация была эффективной в нестандартных ситуациях?
6. Разработайте структуру программы профилактики конфликтных ситуаций в организациях.
7. Разработайте рекомендации для начинающего руководителя.
8. Разработайте модель психологической службы в организации: определите цели и задачи деятельности службы, функции и структуру, направления деятельности.
9. Обозначьте базовые компетенции психолога в психологической службе в организации.
10. Разработайте схему тренинга по оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.
11. Разработайте структуру программы по развитию мотивации профессионального роста молодых руководителей
12. Разработайте рекомендации по развитию коммуникативных способностей сотрудников организации.
13. Разработайте тематику лектория для сотрудников офиса по проблемам учета и толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.
14. Предложите диагностические методики по изучению социально-психологического климата в коллективе.
15. Разработайте структуру психологического обследования сотрудников предприятия или организации с целью эффективной расстановки кадров.
16. Разработайте структуру программы предупреждения и нейтрализации негативных психических состояний (тревога, депрессия, стресс и т.д.)
17. Разработайте структуру программы профилактики конфликтов в организации.
18. Разработайте структуру программы развития коммуникативных навыков и умений.
19. Разработайте структуру программы на сплочение коллектива организации.
20. Разработайте структуру программы адаптации новых сотрудников к деятельности в организации.
21. Разработайте структуру программы социально-психологического обучения сотрудников по решению проблем.
22. Разработайте структуру программы подбора персонала и распределения по рабочим местам с учетом их совместимости.
23. Разработайте структуру программы исследования корпоративной культуры организации.
24. Разработайте структуру программы тренинга по подготовке эффективного резюме.
25. Разработайте структуру программы исследования различных форм взаимодействия людей в трудовых коллективах.

### **Методика проведения государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»**

Экзамен принимает комиссия в составе председателя и трех ее членов. Предварительно председатель и члены комиссии изучают документы, характеризующие студентов и их зачётные книжки.

Приходя на экзамен, студент называет свою фамилию, берет билет, готовится к ответу на специально проштампованных листах, полученных от председателя комиссии. В помещении, где проводится государственный экзамен, могут одновременно находиться не более 5 студентов, готовящихся к ответу.

На подготовку к ответу студенту предоставляется не менее 30 минут. При подготовке к ответу студенту разрешается пользоваться программой комплексного

экзамена, учебными программами курсов, проблемы которых вынесены на государственный экзамен.

Целесообразно составлять развернутый план ответа, а для наглядности использовать схемы, таблицы, вычерченные на классной доске. Для уточнения вопросов студенту разрешается обращаться только к председателю комиссии.

Продолжительность собеседования с одним студентом до одного академического часа. Собеседованием руководит председатель комиссии.

Ответ студента представляет собой всестороннее, глубокое и убедительное раскрытие проблемных вопросов психологии.

После ответа студент сдает черновые записи секретарю комиссия и с разрешения председателя выходит из аудитории.

Результаты сдачи государственного экзамена определяются оценками "отлично", "хорошо", "удовлетворительно», "неудовлетворительно".

Решение об оценке принимается открытым голосованием, в котором участвует только состав данной комиссии, простым большинством голосов. Оценки утверждаются председателем государственной аттестационной комиссии и после этого объявляются студентам.

### **Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания**

ОК-1- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- способен абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать (ОК-1)	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать (ОК-1 -В1)	- не владеет приемами, позволяющими абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать	- частично владеет приемами, позволяющими абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать, делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать, но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать
	<u>Уметь</u> - абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать (ОК-1 -У1)	- не умеет абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать	- частично умеет абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать, делает много ошибок	- в основном умеет абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать, но допускает незначительные ошибки	- умеет абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать
	<u>Знать</u> - как абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать (ОК-1 -З1)	- не знает как абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать	- частично знает как абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать, делает много ошибок	- в основном знает как абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать, но допускает незначительные ошибки	- знает как абстрактно мыслить, анализировать, синтезировать

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

Компетенция	Планируемые	Критерии оценивания результатов обучения
-------------	-------------	--

	результаты обучения	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2 -В1)	- не владеет приемами, позволяющими действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	- частично владеет приемами, позволяющими действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
	<u>Уметь</u> - действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2 -У1)	- не умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	- частично умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , делает много ошибок	- в основном умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , но допускает незначительные ошибки	- умеет действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
	<u>Знать</u> - как действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2 -З1)	- не знает как действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	- частично знает как действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , делает много ошибок	- в основном знает как действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения , но допускает незначительные ошибки	- знает как действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

**ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал (ОК-3 -В1)	- не владеет приемами, позволяющими саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал	- частично владеет приемами, позволяющими саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал , делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал , но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал
	<u>Уметь</u> - саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал	- не умеет саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал	- частично умеет саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал ,	- в основном умеет саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал , но	- умеет саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал

	(ОК-3 -У1)	потенциал	делает много ошибок	допускает незначительные ошибки	потенциал
	<u>Знать</u> - как саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал (ОК-3 -31)	- не знает как саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал	- частично знает как саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал , делает много ошибок	- в основном знает как саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал , но допускает незначительные ошибки	- знает как саморазвиваться, самореализовываться, использовать творческий потенциал

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1 )	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1 -В1)	- не владеет приемами, позволяющими коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	- частично владеет приемами, позволяющими коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности , делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности , но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности
	<u>Уметь</u> - коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1 -У1)	- не умеет коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	- частично умеет коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности , делает много ошибок	- в основном умеет коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности , но допускает незначительные ошибки	- умеет коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности
	<u>Знать</u> - как коммуницировать в устной и письменной формах на	- не знает как коммуницировать в устной и письменной формах на государственном	- частично знает как коммуницировать в устной и письменной формах на	- в основном знает как коммуницировать в устной и письменной формах на	- знает как коммуницировать в устной и письменной формах на государственном





	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2 -31)	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия , делает много ошибок	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия , но допускает незначительные ошибки	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
--	--	--	--	---	--

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- готовностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3 )	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3 -B1)	- не владеет приемами, позволяющими осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	- частично владеет приемами, позволяющими осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения , делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения , но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения
	<u>Уметь</u> - осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3 -У1)	- не умеет осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	- частично умеет осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения , делает много ошибок	- в основном умеет осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения , но допускает незначительные ошибки	- умеет осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения
	<u>Знать</u> - как	- не знает как осуществлять	- частично знает как осуществлять	- в основном знает как осуществлять	- знает как осуществлять

	осуществлять деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения (ОПК-3 -31)	деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения, делает много ошибок	деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения, но допускает незначительные ошибки	деятельность по самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения
--	--	---	--	---	---

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- способен осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам  (ПК-5 -B1)	- не владеет приемами, позволяющими осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	- частично владеет приемами, позволяющими осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам , делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам , но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам





	социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6 -31)	социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария, делает много ошибок	социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария, но допускает незначительные ошибки	социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария
--	---	--	---	--	--

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
- способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9 )	<u>Владеть</u> - приемами, позволяющими выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9 -В1)	- не владеет приемами, позволяющими выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	- частично владеет приемами, позволяющими выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, делает много ошибок	- в основном владеет приемами, позволяющими выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, но допускает незначительные ошибки	- владеет приемами, позволяющими выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
	<u>Уметь</u> - выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9 -У1)	- не умеет выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	- частично умеет выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, делает много ошибок	- в основном умеет выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, но допускает незначительные ошибки	- умеет выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
	<u>Знать</u> - как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать	- не знает как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать	- частично знает как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать	- в основном знает как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать	- знает как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать



	(ПК-10 -31)	профессиональн ой деятельности	делает много ошибок	допускает незначительные ошибки	профессиональн ой деятельности
--	-------------	-----------------------------------	------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------

### Методика оценки сформированности компетенции

Компетенция сформирована:

на **«отлично»**, если не менее 65% показателей оценены не ниже отлично, а остальные не ниже «хорошо»;

на **«хорошо»**, если не менее 65% показателей оценены не ниже «хорошо», а остальные не ниже «удовлетворительно»;

на **«удовлетворительно»**, если не менее 65% показателей оценены не ниже «удовлетворительно».

### Критерии

**оценки знаний, навыков и умений студентов в период проведения государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»**

Код и направление подготовки: **37.04.01 Психология**

Магистерская программа «Психология управления и организационная психология»

1. Оценка **"отлично"** выставляется если:

- студент глубоко и всесторонне усвоил программный материал;
- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;
- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью психолога;
- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;
- делает выводы и обобщения;
- свободно владеет системой психологических понятий.

2. Оценка **"хорошо"** выставляется если:

- студент твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; не допускает существенных неточностей;
- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью психолога;
- аргументирует научные положения;
- делает выводы и обобщения;
- владеет системой психологических понятий.

3. Оценка **"удовлетворительно"** выставляется если:

- студент усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности;
- испытывает затруднения в практическом применении психологических знаний;
- слабо аргументирует научные положения;
- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;
- в основном владеет системой психологических понятий.

4. Оценка **"неудовлетворительно"** выставляется если:

- студент не усвоил значительной части программного материала;
- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении психологических проблем;
- испытывает трудности в практическом применении знаний;
- не может аргументировать научные положения;



- не формулирует выводов и обобщений;
- не владеет системой психологических понятий.