

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(АНО ВО «РОСНОУ»)**

Институт психологии и педагогики

Кафедра общей психологии и психологии труда



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Г.А. Шабанов  
«04» февраля 2020 г.

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Магистерская программа: Психология управления, консультирование и  
коучинг

Программа  
государственной итоговой аттестации  
рассмотрена и утверждена на заседании кафедры общей психологии и психологии труда  
«04» февраля 2020, протокол №7

Москва 2020 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Программа государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательной программе высшего образования (далее - ОП ВО) разработана по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры) на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 №1043;

- Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05.04.2017 №301;

- Приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - бакалавриата, специалитета и магистратуры» № 636 от 29 июня 2015 г. (в ред. Приказа Минобрнауки России от 28.04.2016 № 502);

- Устава АНО ВО «РосНОУ».

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

ГИА проводится в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися ОП ВО требованиям ФГОС ВО.

- сдачу государственного экзамена (далее – ГЭ);

- защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР)

Программа ГИА включает в себя:

- содержание ГЭ, описание фонда оценочных средств и критерии оценки результатов сдачи ГЭ

- требования к ВКР и порядку ее выполнения, а также фонд оценочных средств и критерии оценки защиты ВКР.

Планируемые результаты освоения ОП ВО, соотнесенные с планируемыми результатами обучения, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по ОП

Шифр компетенции	Результаты освоения	Планируемые результаты обучения	Вид ГИА	
			ГЭ	ВКР
1	2	3	4	5

Общекультурные компетенции				
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<i>Знать:</i> особенности абстрактного мышления, аналитико-синтетической деятельности	+	-
		<i>Уметь:</i> анализировать теоретико-методологические основы	+	-
		<i>Владеть:</i> навыками использования анализа, синтеза и других логических операций	+	-
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	<i>Знать:</i> основы социальной и этической ответственности за принятые решения	+	-
		<i>Уметь:</i> анализировать нестандартные ситуации	+	-
		<i>Владеть:</i> навыками эффективного поведения в нестандартных ситуациях, несения социальной и этической ответственности за принятые решения	+	-
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<i>Знать:</i> закономерности саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	+	-
		<i>Уметь:</i> анализировать возможности применения технологий саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	+	-
		<i>Владеть:</i> навыками использования технологий саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	+	-
Общепрофессиональные компетенции			ГЭ	ВКР
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	<i>Знать:</i> особенности и закономерности коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке <i>Уметь:</i> осуществлять подбор источников и литературы на	+	-
			+	-

		государственном языке Российской Федерации и иностранном языке <i>Владеть:</i> навыками коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	+	-
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<i>Знать:</i> социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе <i>Уметь:</i> анализировать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе <i>Владеть:</i> навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая 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	<i>Знать:</i> оптимальные методы и технологии достижения цели исследования <i>Уметь:</i> формулировать цель исследования и осуществлять выбор оптимальных методов и технологий их достижения <i>Владеть:</i> навыками самостоятельного поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий их достижения	-	+
Профессиональные компетенции			ГЭ	ВКР
ПК-5	готовностью к диагностике,	<i>Знать:</i> особенности свойств	-	+

	<p>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</p>	<p>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  <i>Уметь:</i> анализ 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  <i>Владеть:</i> навыками проведения диагностики, экспертизы 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</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>+</p> <p>+</p>
ПК-6	<p>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</p>	<p><i>Знать:</i> профессиональные риски в различных видах деятельности, отклонения в социальном и личностном статусе и развитии человека  <i>Уметь:</i> анализировать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного</p>	<p>+</p> <p>+</p> <p>+</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

		<p>психологического инструментария</p> <p><i>Владеть:</i> навыками проектирования программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария</p>		
ПК-9	<p>способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	<p><i>Знать:</i> особенности основных видов психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p><i>Владеть:</i> навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	-	+
ПК-10	<p>способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности</p>	<p><i>Знать:</i> организационно-правовые основы профессиональной деятельности</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур</p> <p><i>Владеть:</i> навыками конструктивного решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом</p>	-	+

		организационно-правовых основ профессиональной деятельности		
--	--	---	--	--

Объем ГИА (в зачетных единицах) в соответствии с ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры) составляет 9 зачетных единиц.

## **2. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

ГЭ проводится по дисциплинам: Методологические основы психологии, Медиация. Управление конфликтами в организации, Лайф коучинг, Психофизиология профессиональной деятельности, Транзактный анализ, Когнитивно-психологический подход в психологическом консультировании, Психология управления и организационная психология, Лидерство и построение команды в организации, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

ГЭ проводится в устной форме: ответ обучающегося на экзаменационные вопросы и собеседование по экзаменационному билету, утвержденному председателем Государственной экзаменационной комиссии (далее – ГЭК), включающим два теоретических вопроса и одно практическое задание (задача).

ГЭ принимается ГЭК, сформированной и утвержденной в соответствии с Положением об государственной итоговой аттестации выпускников высших учебных заведений в Российской Федерации, на закрытом заседании ГЭК.

На ГЭ выпускник должен четко и ясно формулировать ответы на вопросы экзаменационного билета, иллюстрировать их конкретной практической информацией. Выпускник должен глубоко разбираться во всем круге вопросов по получаемому профилю.

На подготовку к ответу на билет отводится 30 минут.

При подготовке к ответу экзаменуемый вправе уточнить смысл экзаменационного вопроса и практического задания, указанных в билете.

Готовясь к ответу, выпускник вправе пользоваться программой ГЭ. Для ответа на билет каждому выпускнику отводится примерно 15 минут.

### **2.1. Содержание государственного экзамена**

ГЭ по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры) является междисциплинарным, включающим следующие учебные дисциплины:

#### **Методологические основы психологии**

##### **Фундаментальные проблемы психологии**

Определение методологии науки. Соотношение философии, методологии, науковедения. Уровни и способы организации научного познания: научный подход, методологические принципы, исследовательские методы, конкретные методики. Дифференциация понятий «метод», «методика», «методический

прием». Научная теория как система, ее составляющие: общеметодологические и конкретно-научные принципы, методы, понятия, теоретические схемы интерпретации, эмпирические модели, гипотезы, законы. Методологические основы построения научной теории. Понятие о методологии психологии.

### **Современные проблемы исследования сознания**

Становление естественнонаучной (классической) парадигмы в психологии. Особенности сциентистского подхода к изучению психики: редукционизм, атомизм, схоластичность, ориентация на самоценную объективную истину, приоритет индуктивного метода познания. Разновидности сциентистского изучения человека: объектная и акциональная модели. Характеристика гуманитарной (постклассической) парадигмы психологии: специфика цели познания, позиции исследователя, отношения к фактам, критериев истинности знания, предполагаемых результатов исследования. Становление диалогического подхода к изучению человека.

Методы психологии естественнонаучной ориентации: объективное наблюдение, эксперимент, тестирование опрос, анализ продуктов деятельности, математическое моделирование, статистический анализ. Методы психологии гуманитарной ориентации: интроспекция, самоотчет, включенное наблюдение, эмпатическое слушание, идентификация, диалогическая беседа, биографический метод, интуиция, интерпретация через аналогию с собственным опытом, герменевтика.

### **Психофизиологическая проблема и пути ее решения**

Суть психофизической проблемы. Варианты решения психофизической проблемы в XVII веке: принцип психофизического взаимодействия (Р. Декарт), принцип психофизического параллелизма (Н. Мальбранш, Г. Лейбниц), монистическое отрицание субстанциональности психики (Б. Спиноза), эпифеноменализм (Т. Гоббс). Принцип психофизического единства в отечественной психологии (С. Л. Рубинштейн).

Психофизиологическая проблема, ее связь с психофизической и самостоятельное методологическое значение. Гносеологические предпосылки перерастания психофизической проблемы в психофизиологическую. Подходы к решению психофизиологической проблемы в XVIII веке: психофизиологический параллелизм – материалистический (Д. Гартли) и идеалистический вариант (Х. Вольф), психофизиологическое взаимодействие (Б. Раш, Д. Дидро, П. Кабанис). Развитие анатомии и физиологии нервной системы и анализаторов, рефлекторной теории и его влияние на представление о соотношении психического и физиологического. Современные подходы к решению психофизиологической проблемы: логический позитивизм, бихевиоризм, отечественная психология.

### **Методологические проблемы развития отраслей психологии**

Научное и ненаучное психологическое знание. Различия житейской и научной психологии. Особенности философского и психологического знания о человеке. Размывание границ классической научной психологии на современном этапе, смешение собственно научных, околонучных и вненаучных идей. Влияние житейской психологии на развитие психологической науки. Проблема



объективности психологического знания, критерии объективности. Соотношение объективной и субъективной реальности.

Проблема объекта и предмета психологического исследования. Принцип относительности предмета психологического изучения, его обусловленности общей методологической позицией, целями и задачами исследователя. Принцип соответствия (Н. Бор), его реализация в развитии научно-психологического знания. Антропологический принцип в психологии. Психологическое познание как деятельность.

Понятие о научной парадигме и этапах ее развития: предпарадигмальный, утверждение, кризис (Т. Кун). Приложение критериев парадигмальности к анализу психологических школ и направлений (Д. Палермо, М. Маркс, В. Хиликс, Р. Уотсон).

Кризис психологии на рубеже XIX-XX веков, дифференциация описательного и объяснительного подходов (В. Дильтей).

### **Методологические проблемы развития психологии личности**

Категория личности. Проекция целостной организации человеческой субъективности: индивид, субъект, личность, индивидуальность, универсум. Личность как субъект предметной деятельности, общения, самосознания. Подходы к анализу структуры личности в зарубежной и отечественной психологии, их методологические основания. Развитие категории личности в современной психологии. Ценностно-смысловое измерение как пространство существования психического.

### **Методологические проблемы психологии управления**

Влияние психологического фактора на сферу управления. Состояние управленческого сознания общества. Использование психологических способов управляющего воздействия. Определение психологического состояния субъекта управления, его всесторонняя психологическая характеристика, определение психологических критериев управления. Типизация руководителей и стилей управления, психологические требования к руководителю, соотношение руководства и лидерства. Психология принятия решения и организации его выполнения. Управленческое общение, связанное с информацией прямой и обратной связи. Психологические аспекты функционирования и структурирования системы управления, логической цепочки процесса управления: потребности - интересы - цели - задачи - функция - структура; потребности - интересы - цели - задачи - методы. Место и роль руководителя в предотвращении и разрешении конфликтов. Разработки психологических методов управления, сочетаемых с философскими методами, с системным, информационным, кибернетическим, социологическим подходами, методами общей и социальной психологии.

### **Методологические проблемы психологической помощи**

Системное описание методов психологической помощи (консультирования, психокоррекции, психотерапии), зарубежные психотерапевтические технологии. Прикладные проблемы, связанные с использованием психологических знаний в практике, в конкретных видах деятельности (в педагогике, в медицине, в производстве и т. д.). Психотехнические и психотехнологические проблемы,

связанные с модификацией, с направленным изменением психики человека (различные виды психотерапии, психокоррекции и т. д.).

### **Медиация. 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 конфликтах в организации**

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 конфликта, 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.

### **Психологические условия разрешения конфликтных ситуаций и конфликтов в организации**

Основные этапы разрешения конфликтов в деятельности по управлению организацией. Методы управления конфликтами в деятельности по управлению организацией. Способы и правила разрешения конфликтов в деятельности по управлению организацией. Разрешение организационных конфликтов в деятельности по управлению организацией. Принципы разрешения конфликтов в деятельности по управлению организацией в звене «начальник-подчиненный»: создание заинтересованности подчиненного в предлагаемом варианте решения проблемы, оптимальное использование должностного положения, признание психологического равенства оппонентов, использование многовариантности стратегий и тактик, учет возможных последствий конфликта.

Основные принципы и методы конструктивного разрешения конфликтов в деятельности по управлению организацией: исключение альтернативы «победа-поражение»; оценка действий, а не людей, сосредоточение внимания на интересах, а не на позициях; многовариантность решения проблемы; фрагментация конфликта; исключение конфликта; единство критериев оценки решения проблемы.

Условия конструктивного разрешения конфликта: прекращение противодействия, наличие желания разрешить конфликт, участие третьей стороны, поддержка правого оппонента в конфликте, снижение негативных эмоций, поиск общего в интересах и целях, рассмотрение оппонента не как противника, а как партнера в решении конфликтной проблемы, высокий уровень культуры общения.

Сущность психологической помощи конфликтным семьям. Психологическое консультирование конфликтных семей. Трудности психологического консультирования кризисных семей. Этапы психологического консультирования. Позиции сотрудников службы персонала или представителя третьей стороны при разрешении супружеских конфликтов.

Роль навыков и умений конструктивного саморазрешения межличностных конфликтов в организации. Сущность конфликтологической компетентности и ее

составляющие. Основные психологические методы формирования конфликтологической компетентности. Их возможности и ограничения.

Минимизация взаимодействия с оппонентом, односторонняя уступка, обращение за помощью к руководству и общественности. Стратегии разрешения конфликтов в организации: нормативная, конфронтационная, манипулятивная и переговорная стратегии. Личностные и ситуативные факторы выбора стратегии разрешения конфликта.

Переговоры как способ предупреждения и разрешения конфликтов. Характеристика переговорного процесса. Психологические механизмы движения оппонентов от конфронтации к сотрудничеству. Основные стили переговоров. Сотруднический стиль переговоров и его приемы. Мягкий стиль переговоров и его приемы. Торговый стиль переговоров и его приемы. Жесткий стиль переговоров и его приемы. Тактика действий в условиях неуступчивости другой стороны.

Алгоритм проведения открытого разговора с оппонентом. Технология реализации сотрудничества при решении проблемы. Этика поведения в конфликте. Конструктивная критика и возможности по ее реализации.

Роль и статус третьей стороны в конфликте: «третейский судья», арбитр, посредник, помощник, наблюдатель. Анализ ситуаций, в которых наиболее эффективен тот или иной статус третьей стороны. Цели третьей стороны и тактика воздействия на оппонентов. Сглаживание спорных проблем. Компромисс. Создание ситуации переговоров. Достижение решения о взаимной терпимости. Использование умеренной конфронтации и принуждения. Значение авторитетности и нейтральности третьей стороны для успеха урегулирования конфликта.

Алгоритм деятельности сотрудников службы персонала организации по урегулированию конфликтных отношений. Сбор и обработка необходимой информации, ее анализ. Характеристика источников информации, отношение к ней сотрудников службы персонала организации или представителя третьей стороны. Специфика регулирования семейных конфликтов. Этические принципы деятельности сотрудников службы персонала организации или представителя третьей стороны по отношению к конфликту.

Анализ основных последствий конфликтов в организации. Преодоление стрессовых последствий конфликтов в организации. Особенности разрешения конфликтов в организации.

## **Лайф коучинг**

### **Введение в коучинг**

Коучинг как подход и образ мышления. Определение коучинга. Основные принципы коучинг-подхода. Директивный и недирективный коучинг. Лайф-коучинг. Границы применения коучинга. Коучинг и психология. Коучинг как сопровождение. Коучинг как стиль жизни.

### **Направления коучинга**

Коучинг как инновационный подход достижения результатов. Директивный коучинг. Коучинг как системный подход к постановке задач и принятию решений. Life-коучинг. Работа с жизненными стратегиями и приоритетами. Бизнес-коучинг

и коучинг для бизнеса. Генеративный коучинг. Основные принципы. Сравнительная характеристика с другими направлениями коучинга. Трансформационный коучинг.

### **Особенности работы коуча с клиентами**

Понятие клиента в коучинге. Клиент, визитер, жалобщик. Приемы работы коуча с жалобщиками и визитерами. Принципы работы коуча по смене позиции с визитера на клиента, с жалобщика на клиента. Технологии повышения продуктивности взаимодействия между коучем и клиентом.

### **Базовые инструменты коучинга**

Кредо коуча. Принципы удержания коучинг-позиции. Технологии работы с ценностями и постановками цели. Инструменты, направленные на осознание целей, постановку задач, визуализацию результатов, планирование, расстановку приоритетов, учет разных сфер жизни клиента, осознании необходимости принимать решения «здесь и теперь», работы с «запасными дверями», с внутренним разговором, с «да... но», управлении временем, развитием творческого потенциала и т.д.

### **Коучинг и самокоучинг в работе**

Саморефлексия и самокоучинг: ключевые принципы и технологии. Принципы самостоятельно работы над жизненными коуча целями. Разработка и реализация собственных планов и жизненных целей. Постановка эффективных вопросов себе. Лидерство и коучинг-позиция. Представления о лидерстве с точки зрения коучинг-подхода. Риск и результат. Технологии управления рисками, основанные на принципах коучинга.

## **Психофизиология профессиональной деятельности**

### **Психофизиология как наука.**

Предмет и задачи психофизиологии. Методы психофизиологии. Методы исследования работы головного мозга: Электроэнцефалограмма, основные ритмы и характер их распределения; метод регистрации вызванных потенциалов (ВП), магнитоэнцефалография, оценка локального кровотока мозга, регистрация импульсной активности нервных клеток, томографические методы исследования: компьютерная томография, позитронно-эмиссионная томография; ядерно-магнитный резонанс; реоэнцефалография; Этологический метод исследования поведения. Биохимические и нейрофармакологические методы. Нейропсихологический и клинический методы. Методы исследования вегетативных процессов: электромиография, окулография, кожно-гальваническая реакция.

Основные направления исследований психофизиологии. Исследование когнитивных, сенсорных процессов, исследование движений, индивидуальных различий, механизмы адаптивного поведения, асимметрии мозга, сна и бодрствования, неосознанных и осознанных процессов, механизмы старения.

Основные принципы переработки информации в центральной нервной системе. Принцип многоэтажности, принцип многоканальности, принцип конвергенции и конвергенции, принцип положительной и отрицательной обратной связи, принцип двусторонней асимметрии.

### **Психофизиология движений.**

Строение и функции мышечного аппарата. Рефлекторный контроль движения: моносинаптический рефлекс, полисинаптический рефлекс.

Кортикальный контроль двигательной активности. Строение двигательной областей коры, нервные пути, участвующие в реализации двигательной активности. Роль базальных ганглиев в регуляции движения.

Роль мозжечка и ретикулярной формации в управлении движением. Роль лобной и теменной коры мозга в управлении движением.

Иерархичность управления движением. Соотношение произвольной и непроизвольной регуляции движений.

### **Психофизиология сенсорных процессов.**

Общие свойства сенсорных систем. Передача и переработка сенсорных сигналов. Обнаружение и различение сигналов: сенсорная рецепция и сенсорные пороги. Передача и преобразование сигналов. Кодирование информации. Детектирование сигналов. Оpozнание образов. Адаптация сенсорной системы. Взаимодействие сенсорных систем. Механизмы переработки информации в сенсорной системе. Методы исследования сенсорных процессов.

### **Психофизиология памяти и обучения.**

Информационная емкость мозга человека. Виды памяти: чувственно-образная и логически – смысловая; Непроизвольная и произвольная; Кратковременная и долговременная; Первичная, вторичная и третичная;

Основные характеристики памяти человека: емкость, длительность, ввод информации, принцип хранения информации, доступ к информации, характер информации, механизм забывания.

Механизмы кратковременной памяти (нейронные, молекулярные, пептидные). Энграмма и способы ее образования.

Роль обучения и памяти в адаптации индивида. Классификация форм обучения. Простое научение, привыкание, сенситизация. Классические и инструментальные условные рефлексы. Обучение путем проб и ошибок. Импринтинг (запечатлевание). Подражание и научение путем наблюдения.

Психофизиологические основы оптимизации процесса обучения.

### **Психофизиология функциональных состояний.**

Понятие психофизиологического функционального состояния. Роль и место функционального состояния в поведении. Вегетативные электроэнцефалографические и биохимические показатели функциональных состояний.

Функциональное состояние и индивидуальные различия. Психофизиологическая диагностика функциональных состояний. Прогнозирование развития неоптимальных функциональных состояний на основе индивидуальных различий. Методы выявления неоптимальных функциональных состояний на производстве.

Психофизиология сна. Физиологические особенности сна. Теории сна.

Психофизиология стресса. Условия возникновения стресса. Общий адаптационный синдром.

Боль и ее физиологические механизмы.



Обратная связь в регуляции функциональных состояний.

### **Психофизиология ориентировочно-исследовательской деятельности и принятия решения.**

Ориентировочный рефлекс. Структура ориентировочного рефлекса. Механизм осуществления ориентировочного рефлекса.

Ориентировочно-исследовательская деятельность. Отличие ориентировочно-исследовательской деятельности от ориентировочного рефлекса. Детерминанты ориентировочно-исследовательской деятельности.

### **Психофизиология высших психических функций.**

Психофизиология внимания. Нейрофизиологические основы произвольного и непроизвольного внимания. Электрофизиологические корреляты внимания. Свойства внимания, их развитие в процессе онтогенеза. Структурно – функциональная организация внимания. Внимание. Активизация, функциональное состояние, бодрствование.

Психофизиология потребностей и мотиваций. Потребности индивида как мотив поведения. Классификация потребностей. Экологические потребности: гомеостатические (пищевые, питьевые и др.), защита целостности организма, половые и родительские, потребность во сне и достаточном уровне бодрствования.

Психофизиология эмоций. Биологическая роль и социальное значение эмоций. Структура эмоций (двигательные, вегетативные, субъективные компоненты).

Развитие теории эмоций (Герворт, Вундт, Фрейд, Джеймс и Ланге, Кеннон и Бард, Линдсли, П.К. Анохин, П.В. Симонов).

Классификация эмоций. Нервный субстрат эмоций. Лимбический круг Папеца. Роль лобной коры в организации эмоциональной реакции. Значение культурно-этнических традиций в эмоциональном реагировании. Роль сенсорной и социальной депривации в формировании эмоционального статуса. Эмоциональный стресс, его значение в жизни человека. Фазы стресса, способы выхода из стресса. Значение эмоций для сохранения здоровья.

Восприятия и ощущения. Нейронные механизмы восприятия. Кодирование информации в нервной системе. Электроэнцефалографические исследования восприятия. Роль сенсорных систем в формировании ощущений. Психофизиологические основы ощущений. Механизмы переработки информации в сенсорных системах.

Психофизиология сознательного и бессознательного. Основные концепции сознания. «Светлое пятно». Сознание общение и речь. Функциональная асимметрия и сознание. Сознание как информационный синтез. Виды и формы бессознательного. Требования к исследованию бессознательных психических процессов. Индикаторы неосознаваемого восприятия. Вызванные потенциалы коры на неосознаваемые словесные стимулы. Функциональная асимметрия полушарий головного мозга и бессознательное.

Функциональная асимметрия мозга. Индивидуальные и половые особенности функциональной асимметрии. Межполушарная асимметрия и речь. Функциональная асимметрия мозга и эмоции. Сознание и межполушарная асимметрия мозга. Функциональная асимметрия и особенности мыслительной

деятельности.

### **Когнитивная психофизиология.**

Речь. Эволюционный смысл появления речевого общения. Функциональная асимметрия и речь. Процесс произнесения слов. Значение слов с точки зрения психофизиологии. Роль подкорковых структур в порождении речи. Роль лимбической структуры в порождении речи.

Мышление. Интеллект. Креативность. Мышление и его классификации. Процесс мышления. Определение интеллекта. Проблемы оценки интеллекта. Психофизиологические корреляты мыслительного процесса. Анализ нейронной активности в процессе мышления. ЭЭГ и томографическое исследование мыслительной деятельности. Связанные с событием потенциалы. Факторы, определяющие развитие интеллекта. Психофизиологические исследования креативности.

### **Системная психофизиология.**

Активность и реактивность.

Теория функциональных систем. Результат – системообразующий фактор. Временной парадокс. Целенаправленность поведения. Опережающее отражение. Теория П.К. Анохина как целостная система представлений. Системные процессы. Поведение как континуум результатов.

Системная детерминация активности нейрона. Парадигма реактивности: нейрон, как и индивид, отвечает на стимул. Парадигма активности: нейрон, как и индивид, достигает «результата», получая необходимые метаболиты из своей среды. «Потребности» нейрона и объединение нейронов в систему как способ их удовлетворения. Значение системного понимания детерминации активности нейрона для психологии.

Субъективность отражения. Активность как субъективное отражение. Физические характеристики среды и целенаправленное поведение. «Дробление» среды индивидом определяется историей их соотношения. Зависимость активности центральных и периферических нейронов от цели поведения. Значение эфферентных влияний.

Психофизиологическая проблема и задачи системной психофизиологии. Коррелятивная психофизиология. Варианты традиционного решения психофизиологической проблемы. Системное решение психофизиологической проблемы. Задачи системной психофизиологии и ее значение для психологии.

Системогенез. Органогенез и системогенез. Научене как реактивация процессов созревания. Научение – селекция или инстинкция? Системная специализация и системоспецифичность нейронов. Системогенез и смерть.

Структура и динамика субъективного мира человека и животных. Историческая детерминация уровней организации систем. Поведение как одновременная реализация систем разного «возраста». Пренатальная история формирования поведения. Индивидуальное развитие как последовательность системогенезов. Структура субъективного мира и субъект поведения. Динамика субъективного мира как смена состояний субъектов поведения. Вариативность системной организации поведенческого акта в последовательных реализациях. Человек и животное: системная перспектива. Психика в филогенетическом

развитии. Психика в онтогенетическом развитии.

Проекция индивидуального опыта на структуру мозга в норме и патологии. Зависимость проекции индивидуального опыта от особенностей индивидуального развития. Паттерны системной специализации нейронов разных структур мозга. Изменение проекции индивидуального опыта от животного к человеку. Изменение проекции индивидуального опыта в условиях патологии.

Требования к методологии системного анализа в психологии и системная психофизиология.

**Психофизиология индивидуальных различий (дифференциальная психофизиология).**

Концепция свойств нервной системы. Общие свойства нервной системы и целостные формально-динамические характеристики индивидуальности. Интегральная индивидуальность и ее структура. Индивидуальные особенности поведения у животных. Интеграция знаний об индивидуальности. Кросс-культурные исследования индивидуальности.

### **Транзактный анализ**

#### **Введение в транзактный анализ**

Классическая школа транзактного анализа Э. Берна, С. Карпмана, К. Стайнера, Д. Дюсей, Ф. Инглиш. Школа Катекуса Шиффов. Школа перерешения Роберта и Мери Гулдинг. Направление конструктивизма Джеймс и Барбара Аллен, Б. Лории. Направление процесса коммуникации Т. Калера, П. Вара, В. Джойнс и Я. Стюарт. Интегративный подход Р. Эрскина, Р. Траутман, Ш. Силлс, Х. Харгаден. Направление развития П. Левин, Д. Илсли-Кларк. Транзактный психоанализ, развиваемый в работах итальянских авторов К. Мойзо и М. Новеллино. Духовное направление в транзактном анализе М. Джеймс, К. Меллором, Дж. Кандафил.

#### **Техники транзактного анализа**

Работа с ранними решениями. Работа с жизненными сценариями. Родительское программирование. Диагностика эго-состояний и деконтаминация. Диагностика психологических игр. Анализ поведения и телесной экспрессии. Работа с системой рэкета и рэкетными чувствами. Планирование лечения в ТА и др.

**Мультипрофильное консультирование.** Введение в мультипрофильное консультирование и психотерапию. Семейная психотерапия. Суггестивные техники психотерапии. Техники кататимно-имагинативной психотерапии (символдрама) Лейнера. Метафорические ассоциативные карты. Коучинговые ассоциативные карты

#### **Транзактно-аналитический коучинг**

Принципы работы в транзактно-аналитическом коучинге. Коуч-позиция. Модель GROW. Модель SMART. Колесо жизненного баланса и др.

### **Когнитивно-поведенческий подход в консультировании**

**Понятие психологического консультирования. Консультирование и другие виды практической психологической помощи – психотерапия и**

## **психокоррекция.**

Понятие психологического консультирования, его основные виды и задачи. Организационные формы психологического консультирования. Соотношение психологического консультирования с близкими к нему формами оказания психологической помощи – психотерапией и психокоррекцией. Требования к квалификации психолога, осуществляющего профессиональное психологическое консультирование. Требования к оформлению кабинета для психологических консультаций. Структура и основные этапы консультативной беседы.

## **Этические нормы, регулирующие процесс психологического консультирования**

Понятие этических норм и принципов в психологическом консультировании. Рекомендательный характер этических норм в психологическом консультировании. Принцип добровольности. Принцип активности клиента. Принцип ориентации на нормы и ценности клиента. Принцип конфиденциальности и исключения из него. Принцип запрета на двойные отношения. Этические вопросы оплаты в психологическом консультировании, особенности ситуации бесплатного оказания психологической консультативной помощи. Соотношение этических норм в обычном и возрастно-психологическом, специальном психологическом консультировании. Ответственность психолога за нарушение этических норм, регулирующих процесс психологического консультирования.

## **Начальные этапы процесса психологического консультирования**

Установление контакта с клиентом: основные составляющие. Приветствие. Невербальные аспекты установления контакта: поза, контакт глаз, рукопожатие и т.п. установление равных психологических отношений в контакте с клиентом на начальных этапах работы. Первичное сопротивление клиента, вызванное страхом самораскрытия и тревогой перед неопределенностью и способы его обработки. Способы приглашения клиента к этапу расспроса.

## **Получение информации о проблеме клиента в ходе консультативной беседы.**

Структура этапа расспроса в консультативной беседе: анализ жалобы и выдвижение консультативных гипотез. Средняя продолжительность этапа расспроса. Активное слушание и постановка вопросов как основные инструменты анализа проблемы клиента. Техники активного слушания. Паузы и работа с ними. Недопустимые реакции консультанта на этапе получения информации о проблеме клиента. Понятие жалобы, локуса жалобы и запроса. Основные типы жалоб и запросов в психологическом консультировании. Неадекватные типы запросов и работа с ними. Требования к консультативным гипотезам.

## **Психологическое воздействие на клиента в консультативной беседе.**

Этап психологического воздействия в консультативной беседе и его структура. Передача клиенту консультативной гипотезы и маркеры ее адекватности в контакте с клиентом. Невербальная реакция клиента на гипотезу и ее значение. Основные техники психологического воздействия на клиента в консультативной беседе: интерпретация, конфронтация, директива, парадоксальная инструкция, самораскрытие психолога-консультанта и т.п.

основные требования к осуществлению психологического воздействия в консультативной беседе. Этап выработки с клиентом альтернативных вариантов решения его проблемы. Обсуждение имеющихся возможностей и их порождение. Основные требования к действиям психолога-консультанта на этапе выработки с клиентом альтернативных вариантов решения его проблемы.

#### **Заключительные этапы консультативной беседы.**

Подведение итогов консультативной беседы. Оценка эффективности консультативной беседы. Недовольный консультацией клиент: адекватная реакция консультанта. Перенаправление и направление к другим специалистам: юристу, врачу, дефектологу и др. назначение повторных консультантов. Особенности консультирования лиц, зависимых от психологических консультаций.

#### **Основные теоретические направления в психологическом консультировании: гуманистическое направление**

Концепция гуманистического консультирования: основные постулаты, представления о причинах появления психологических проблем, основные цели и задачи консультирования, технические предпочтения и ограничения. Концепция психологического консультирования К. Роджерса, И. Ялома, Р. Мэя, В. Франкла. Фокусирование Ю.Джендлина как метод психологического консультирования. Гештальтподход Ф. Перлза в психологическом консультировании, гештальттехники в психологическом консультировании. Возможности и ограничения гуманистического направления в психологическом консультировании.

#### **Основные теоретические направления в психологическом консультировании: психодинамическое направление**

Концепция психодинамического консультирования: основные постулаты, представления о причинах появления психологических проблем, основные цели и задачи консультирования, технические предпочтения и ограничения. Концепция психологического консультирования З. Фрейда, К. Юнга, А. Адлера. Анализ сновидений, свободных ассоциаций, сопротивления, переноса и контрпереноса как методы психологического консультирования. Концепции Э. Фромма и К.Хорни в психологическом консультировании, техники неопсихоанализа в психологическом консультировании. Возможности и ограничения психоаналитического направления в психологическом консультировании.

#### **Основные теоретические направления в психологическом консультировании: когнитивно-поведенческое направление**

Концепция когнитивно-поведенческого консультирования: основные постулаты, представления о причинах появления психологических проблем, основные цели и задачи консультирования, технические предпочтения и ограничения. Концепция психологического консультирования А. Бека и А. Эллиса. Систематическая десенсибилизация Вольпе как метод психологического консультирования. Техники имплозии в психологическом консультировании, жетонные техники, программы самоконтроля в психологическом консультировании. Возможности и ограничения

когнитивно-поведенческого направления в психологическом консультировании.

### **Специальные проблемы психологического консультирования**

Консультирование тревожных, агрессивных, суицидальных клиентов, особенности консультирования людей в состоянии кризиса, умирающих, депрессивных и психосоматических клиентов. Вторичная травма психолога-консультанта. Особенности консультирования при семейных проблемах и проблемах детско-родительских отношений. Синдром выгорания психолога-консультанта, его основные субсиндромы и стадии развития. Профилактика и коррекция синдрома выгорания психолога-консультанта.

### **Психология управления и организационная психология**

**Психология управления и организационная психология как область научных знаний**

Понятие управления. Сущность управления. Сущность психологии управления.

Предмет психологии управления. Становление и развитие психологии управления. Задачи психологии управления на современном этапе. Исследования по психологии управления и пути их внедрения в практику управленческой деятельности

### **Руководитель организации как субъект управления**

Руководитель как субъект подсистем организации. Амбивалентность внешних побудителей поведения как условие формирования индивидуального стиля деятельности руководителя. Понятие должности и должностного лица. Психологические особенности деятельности руководителя в линейных организационных структурах. Психологические особенности деятельности руководителя в функциональных организационных структурах. Психологические особенности деятельности руководителей в штабных и матричных системах соподчинения. Интернализированная роль и институциональное управление. Методы управления как инструмент институционального управления.

Управленческая концепция руководителя. Стили управленческой деятельности. Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция руководителя и индивидуальный стиль управленческой деятельности

### **Психологические особенности реализации управленческих функций**

Психологические особенности реализации функции планирования. Сущность планирования. Организационные факторы как предпосылки возникновения психологических проблем при реализации планирования. Планирование и фактор неопределенности. Психологические механизмы снижения эффективности планирования и некоторые приемы коррекции ориентировочной основы выполнения этой функции.

Психологические особенности реализации функции организации. Сущность функции организации. Регламентирование, нормирование, инструктирование как методы реализации организационной функции. Влияние организационных факторов на реализацию функции организации. Влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий.

Психологические особенности реализации функции контроля. Сущность контроля. Виды контроля. Нарушения в структуре деятельности по реализации контроля. Психологические предпосылки неоптимальной реализации функции контроля. Организационно-психологические предпосылки снижения эффективности контроля.

Психологические закономерности реализации функции регулирования. Проблема неалгоритмизируемости регулирования. Принципы руководства, обеспечивающие «лучший путь» регулирования. Методы регулирования. Предпосылки снижения эффективности регулирования

Психологические особенности деятельности по выработке управленческих решений. Управленческие решения в структуре деятельности руководителя. Общая характеристика управленческих решений, этапы выработки управленческих решений.

Управленческое взаимодействие. Место управленческого взаимодействия в структуре деятельности по управлению. Сферы управленческого взаимодействия и его содержательные характеристики. Направленность и субъекты управленческого взаимодействия. Конфликт в управленческой деятельности: сущность, классификация и причины, способы разрешения. Стратегии и стили конфликтного взаимодействия. Роль конфликта и его место в системе факторов, влияющих на функционирование организации.

Феномен самоорганизации коллективного субъекта деятельности в контексте управленческого взаимодействия. Виды, стратегии управленческого взаимодействия, средства управленческого взаимодействия. Психологические механизмы управленческого взаимодействия.

### **Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей**

Оценка персонала в структуре кадровых процессов. Критерии оценки, процедуры оценки и методы получения первичной информации. Параметры оценки. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала.

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

### **Понятие лидера и лидерства. Типы лидерства**

Лидер. Подходы к описанию лидерства, как: теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, теория адаптивного подхода.

Лидерство как механизм дифференциации социальной деятельности, которая ведет к достижению особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное лидерство) или определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (класса). Признаки лидерства: высокая активность и инициативность при решении группой совместных задач, ярко выраженная способность воздействовать на других людей, более заметное проявление личностных качеств, эталонных для данной группы. Три уровня лидеров. Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы. Лидер общественного движения, организации. Политический лидер.

Типологии лидерства. Шесть типов по Е.С. Богардусу: автократический (в сильной организации), демократический (представитель интересов группы), исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу),

рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

Классификация Ф.С. Бартлетта: институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции), доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния), убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).

С.С. Кичело - особый тип «лидера без офиса» («пророк»).

Девять типов по Ф. Редлу: «патриарх», «лидер», «тиран», «объект любви», «объект агрессии», «организатор», «искуситель», «герой» и «пример для подражания».

Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа: «законодательное (nomothetic) лидерство», «идеографическое лидерство», «синтетическое лидерство».

В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз - типы лидеров: «формальный»; «известный»; «влиятельный»; «общественный».

М. Конвей - три лидерские роли: вожак, представитель толпы, толкователь мнений.

Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. с учетом содержания деятельности (вдохновители, организаторы), с учетом стиля деятельности (авторитарный, демократический, смешанный) и с учетом характера деятельности (универсальный, ситуативный).

Л.И. Уманский: лидер по исполняемым ролям: организатор, инициатор, генератор, лидер эмоционального настроения; эталон; мастер; эрудитом.

### **Лидерство и власть**

Власть в данном разделе рассматривается как форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия.

Формы власти: законная власть, власть, основанная на вознаграждении; власть, основанная на наказании; экспертная власть; харизматическая власть.

### **Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции**

Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции. Компоненты личностного ресурса лидерской позиции: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный, коммуникативно-поведенческий. Типы компетенций. Базовые мотивации. Психологические особенности. Регулятивные механизмы. Знания. Умения и навыки. Три «слоя» модели компетенций в зависимости от степени их подверженности обучающему воздействию: ядро, внутренний и внешний слой.

### **Понятие команды. Роли в команде**

Команда как особый тип организации, в которой люди объединены общностью намерений и для которой одновременно характерны высокая слаженность, ответственность за выполняемую работу, отношение к своему результату и результатам работы других членов команды как к части совместной деятельности.

Классификация ролей в команде. Классификация Белбина: мыслитель,



исследователь ресурсов, оценивающий, коллективист, доводящий до конца, действующий, председатель.

Комплиментарные функции лидера команды.

**Отличия команд от рабочих групп. Выращивание команд. Жизненный цикл команды.**

Позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита на построение команд и признаки реальной команды.

Построение команды: сущность, механизмы и закономерности.

Жизненный цикл команды. Задачи лидера на каждом из анализируемых этапов жизненного цикла.

**Базовые инструменты лидера**

Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций. СТЭП-анализ. Карта стратегических групп. Системная карта. Древо целей. «SWOT-анализ». «Мозговой штурм»

## **1.2. Фонд оценочных средств к государственному экзамену**

Фонд оценочных средств к ГЭ включает:

- экзаменационные вопросы;
- задачи и практические задания.

### ***1.2.1. Примерные вопросы к государственному экзамену***

1. Сравнительная характеристика направлений коучинга
2. Алгоритм принятия решения
3. Характеристика стадий жизненного цикла группы
4. Психологическая характеристика типов руководителей
5. Структура и основные этапы консультативной беседы
6. Основные принципы коучинг-подхода
7. Психологическое консультирование, психотерапия и психокоррекция: соотношение понятий
8. Характеристика теорий лидерства
9. Соотношение понятий руководства и лидерства
10. Этические принципы психолога-консультанта
11. Понятие о функциональных состояниях организма. Функциональные состояния в профессиональной деятельности
12. Позиции третьей стороны при разрешении конфликтов
13. Понятие медиатора и медиации. Психологические принципы медиации при урегулировании конфликтов
14. Позиция консультанта и взгляд на личность клиента с позиций психодинамического подхода.
15. Понятие трудной жизненной ситуации. Классификация трудных жизненных ситуаций
16. Понятие клиента в коучинге. Работа коуча по смене позиции клиента

17. Стратегии совладающего поведения (копинг стратегии)
18. Позиция консультанта и взгляд на личность клиента с позиции когнитивно-поведенческого подхода
19. Динамика конфликта. Факторы, влияющие на динамику межличностных конфликтов в организации
20. Позиция консультанта и взгляд на личность клиента с позиции экзистенциального подхода
21. Психологическое консультирование и коучинг: соотношение понятий
22. Сущность и классификация защитных механизмов личности
23. Гештальтподход и гештальттехники в психологическом консультировании.
24. Сущность и признаки психологического неблагополучия личности
25. Фокусирование как метод психологического консультирование
26. Понятие субъекта в психологии. Этапы субъектогенеза.
27. Перенос и контрперенос в психологическом консультировании
28. Сущность и причины агрессивности личности
29. Психологическая характеристика жизнестойкости личности
30. Транзактный анализ в психологическом консультировании
31. Сравнительная характеристика команды и коллектива
32. Психологическая характеристика стресса и стрессоустойчивости личности
33. Сущность и стили управленческой деятельности
34. Вербальные и невербальные средства коммуникации
35. Сущность толерантности личности. Психологическая характеристика толерантных отношений
36. Оценка эффективности консультативной беседы
37. Изменение ракурса восприятия клиентом собственной жизненной ситуации как механизм психологического воздействия в консультативной беседе.
38. Психологические аспекты кадрового менеджмента
39. Поддержка положительной Я-концепции клиента как механизм психологического воздействия в консультативной беседе
40. Сущность и виды психологического влияния
41. Расширение поведенческого репертуара клиента как механизм психологического воздействия в консультативной беседе.
42. Психологические аспекты управленческой деятельности
43. Идентификация психологических условностей и ограничений клиента как механизм психологического воздействия в консультативной беседе
44. Понятие лидерства в психологии
45. Понятие конфронтации в психологическом консультировании. Относительная уместность конфронтации и требования к ее осуществлению в процессе психологической консультативной беседы
46. Модели командообразования
47. Эмоциональное отреагирование клиента в консультативной беседе.
48. Сущность теории групповой динамики
49. Понятие и виды интерпретации в психологическом консультировании
50. Группа и личность. Феномен групповой активности.
51. Характеристика эксперимента как метода психологического исследования

52. Сущность и структура организации. Организационная культура
53. Директива как метод психологического воздействия в консультативной беседе
54. Характеристика предметов психологии управления и организационной психологии
55. Основные типы жалоб и запросов в психологическом консультировании
56. Классификация методов психологического исследования
57. Понятие и требование к консультативным гипотезам.
58. Методологические принципы психологии
59. Синдром эмоционального выгорания: сущность, субсиндромы, стадии развития.
60. Психологическая характеристика делового общения

### ***1.2.2. Типовые задачи (практические задания) к государственному экзамену***

1. Сформулируйте типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Предложите пути их разрешения
2. Раскройте сущность и приведите примеры применения техник активного слушания в работе психолога-консультанта
3. Приведите примеры неадекватных типов запросов в психологическом консультировании. Раскройте работу с клиентом по уточнению запроса.
4. Методика GROW в лайф- и бизнес- коучинге
5. Методика STEP в лайф- и бизнес- коучинге
6. Методика SMART в лайф- и бизнес- коучинге
7. Методика SWOT в лайф- и бизнес- коучинге
8. Алгоритм проведения медиации в организации и критерии успешности ее проведения
9. Методика VALOR в лайф- и бизнес- коучинге
10. Приемы установления контакта с клиентом
11. Приведите примеры приемов снятия эмоционального напряжения.
12. Разработайте схему программы по оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.
13. Разработайте схему психологической помощи лицам, переживающим кризисный период
14. Разработайте схему программы психологической помощи лицам по решению проблем детско-родительских отношений.
15. Раскройте наиболее вероятные адекватные реакции консультанта в работе с недовольным консультацией клиентом.
16. Раскройте сущность и приемы работы с клиентом по управлению временем (тайм менеджмент)
17. Разработайте схему психологической помощи лицам с признаками социальной дезадаптации
18. Разработайте схему психологической помощи лицам с зависимостями
19. Разработайте схему психологической помощи лицам с суицидальными намерениями
20. Разработайте схему психологической помощи людям, потерявшим работу
21. Разработайте план программы мероприятий по развитию самоорганизации

личности

22. Разработайте схему программы психологической помощи семьям и окружению жертв насилия
23. Разработайте схему психологической помощи лицам с признаками посттравматического синдрома
24. Разработайте перечень вероятных запросов на психологическом консультировании семьи. Разработайте алгоритм поэтапной реализации консультационного процесса.
25. Разработайте схему психологической помощи жертвам насилия
26. Разработайте программу мероприятий по профилактике барьеров в общении и оптимизации общения в коллективе
27. Учитывая возможные трудности, с которыми могут столкнуться руководители по построению команды в организации, разработайте перечень мероприятий по их профилактике
28. Предложите схему консультации личности, находящейся в трудной жизненной ситуации.
29. Предложите схему консультации руководителя по вопросам принятия управленческих решений
30. Разработайте перечень вероятных запросов на психологическом консультировании в организации. Разработайте алгоритм поэтапной реализации консультационного процесса.

### **1.3 Критерии оценки сдачи государственного экзамена**

Основными критериями оценки уровня подготовки и сформированности соответствующих компетенций выпускника являются:

- уровень усвоения студентом теоретических знаний, навыков и умений использовать их для решения профессиональных задач;
- степень владения профессиональной терминологией;
- логичность, обоснованность, четкость ответа;
- правильность решения практического задания;
- сочетание полноты и лаконичности ответа;
- сформированность компетенций (разносторонний анализ и раскрытие теоретического вопроса и (или) практической задачи);
- ориентирование в нормативной, научной и специальной литературе культура ответа.

При проведении ГЭ устанавливаются следующие критерии оценки знаний выпускников:

**Оценка «отлично»** - глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин: логически последовательные, содержательные, полные правильные и конкретные ответы на все вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы членов ГЭК; использование в необходимой мере в ответах на вопросы материалов всей рекомендованной литературы.

**Оценка «хорошо»** - твердые и достаточно полные знания всего

программного материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы членов ГЭК при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам.

**Оценка «удовлетворительно»** - твердое знание и понимание основных вопросов программы; правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы членов ГЭК при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах; основная рекомендованная литература использована недостаточно.

**Оценка «неудовлетворительно»** - неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов членов ГЭК; грубые ошибки в ответе; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.

## **2. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ**

### **3.1. Выбор темы и руководителя выпускной квалификационной работой**

ВКР обучающегося – это итоговая работа (исследование) на заданную тему, выполненная автором самостоятельно на базе полученных в процессе обучения теоретических знаний и практических умений и навыков. Подготовка к написанию ВКР начинается с выбора темы и руководителя.

Тематика ВКР разрабатывается выпускающей кафедрой с учетом пожеланий работодателей и интересов обучающихся и соответствует профилю подготовки выпускника. Тематика ВКР ежегодно обновляется в соответствии с развитием науки и техники, соответствует профилю ОП, обеспечивает возможность самостоятельной деятельности обучающегося в процессе подготовки ВКР, имеет практическую направленность, формируется с учетом последовательного планирования тематики учебно-исследовательских (курсовых) работ и научно-исследовательской работы студентов в течение всего периода обучения.

Обучающимся предоставляется право до издания приказа об утверждении темы ВКР предложить свою тему ВКР с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Предложенная обучающимся тема обсуждается на заседании выпускающей кафедры при условии согласования с предполагаемым руководителем ВКР и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

На основании соответствующего протокола заседания кафедры и заявлений обучающихся деканат института в течение месяца с момента ознакомления обучающихся с тематикой ВКР готовит проект приказа о закреплении тем ВКР за обучающимися.

Корректировка темы ВКР в порядке исключения допускается не менее чем за один месяц до установленного календарным учебным графиком срока защиты по личному заявлению студента с согласия руководителя ВКР и заведующего выпускающей кафедрой с изданием соответствующего приказа.

Для подготовки ВКР обучающимся назначаются из числа работников Университета руководитель ВКР и, при необходимости, консультант (консультанты) по подготовке ВКР.

Руководитель ВКР в течение 10 дней с даты приказа о закреплении тем ВКР оформляет и выдает обучающемуся задание на ВКР, которое разрабатывается с учетом установленных образовательной программой видов и задач профессиональной деятельности и требований к результатам освоения ОП в части сформированности соответствующих компетенций.

Руководитель ВКР несет ответственность за:

- своевременную выдачу обучающемуся задания на выполнение ВКР;
- разработку календарного графика и плана выполнения обучающимся ВКР;
- обеспечение методическими указаниями по выполнению ВКР;
- текущее консультирование обучающегося по вопросам, связанным с выполнением ВКР, подготовкой к предварительной и итоговой защите ВКР;
- поэтапный контроль выполнения обучающимся ВКР;
- контроль за самостоятельным выполнением задания обучающимся и размещением текста ВКР в системе «ВКР.ВУЗ»;
- контроль за соблюдением обучающимся сроков сдачи бумажного и электронного текста ВКР в деканат института или на выпускающую кафедру;
- своевременное представление отзыва на работу обучающегося в период подготовки ВКР.

В отзыве на работу обучающегося в период подготовки ВКР руководитель отражает:

- соответствие содержания ВКР выданному заданию;
- уровень, полноту и качество поэтапной разработки обучающимся темы ВКР;
- степень самостоятельности обучающегося в процессе выполнения ВКР;
- умение обрабатывать и анализировать полученные результаты, обобщать, делать научные и практические выводы;
- качество представления результатов и оформления ВКР;
- уровень достижения обучающимся запланированных результатов освоения ОП, сформированность компетенций, необходимых для решения установленных профессиональных задач по видам профессиональной деятельности.

ВКР должна быть выполнена с соблюдением требования о неправомерном заимствовании результатов работ других авторов (плагиат). Требования к уровню оригинальности работы (допустимому объему заимствования) – 65%.

### **3.2. Темы выпускных квалификационных работ**

1. Психологическое исследование кризисных ситуаций в современных организационных системах.
2. Исследование функциональных состояний человека в трудовой деятельности
3. Исследование взаимосвязи стресса и психического здоровья профессионалов в организации.

4. Психологические средства профилактики стресса в профессиональной деятельности людей.
5. Исследование способов оптимизации функциональных состояний людей в профессиональной деятельности.
6. Психологическое исследование причин кризисов людей в профессиональной деятельности.
7. Исследование формирования профессиональной идентичности специалистов в организациях.
8. Психологическая регуляция человеком своих собственных состояний в напряженных условиях профессиональной деятельности
9. Психологические проблемы восстановления работоспособности специалистов в условиях повышенных нагрузок
10. Методы психологической релаксации как средства оптимизации неблагоприятных состояний специалиста в трудовой деятельности.
11. Повышение эффективности адаптации специалистов к деятельности в условиях организации.
12. Психологическое исследование прогнозирования в профессиональной деятельности специалистов.
13. Исследование условий и факторов профессионального самоопределения специалистов в организациях.
14. Психологические условия развития мотивов трудовой деятельности личностей в организации.
15. Психологическое исследование особенностей мотивов деятельности руководителя в организации.
16. Исследование деятельности руководителя по созданию благоприятных условий для развития мотивов подчиненных в организации.
17. Исследование факторов, влияющих на образование и развитие мотивов трудовой деятельности личности в организации.
18. Социально-психологическое исследование способов влияния продавца магазина на мотивы покупателей.
19. Развитие психологической готовности личности к профессиональной деятельности.
20. Психологическое исследование становления профессиональной направленности личности
21. Роль и значение эмоционально-волевых процессов личности в трудовой деятельности.
22. Исследование эргодизайна рабочего места субъекта деятельности в системе «человек-машина».
23. Психологическое исследование здоровьесберегающего пространства рабочего места менеджеров высшего звена.
24. Оптимизация «open space» пространства структурных подразделений компании.
25. Изучение рабочей позы личности в условиях монотонии в производственных условиях.
26. Психологические предпосылки успешной деятельности руководителя в

- организации.
27. Социально-психологическое исследование эффективности стилей деятельности руководителей в организации.
  28. Исследование совместимости взаимодействующих в деятельности лиц в организации.
  29. Исследование социально-психологической компетентности специалистов в организации.
  30. Решение руководителем социально-психологических задач в организации.
  31. Деятельность руководителя по решению производственных задач, стоящих перед организацией.
  32. Деятельность руководителя по сплочению группы лиц в организации.
  33. Деятельность руководителя по профилактике межличностных конфликтов в организации.
  34. Исследование психологических трудностей в деятельности специалистов в организации.
  35. Деятельность руководителя организации по созданию благоприятного социально-психологического климата в организованной группе.
  36. Исследование взаимосвязи социально-психологической компетентности и эффективности деятельности специалистов в организации.
  37. Деятельность руководителя по разрешению межличностных конфликтов в организации.
  38. Повышение эффективности социально-психологического обучения руководителей организаций.
  39. Тренинг как средство социально-психологического обучения специалистов в организации.
  40. Исследование профессиональных способностей специалистов в организации.
  41. Развитие профессиональной направленности у руководителей организаций.
  42. Гендерные различия в стилях психологической защиты в профессиональной деятельности специалистов.
  43. Исследование волевых качеств личности у представителей творческих профессий.
  44. Исследование механизмов совладания с агрессией у работников правоохранительных органов
  45. Социально-психологические условия достижения взаимопонимания взаимодействующими в профессиональной деятельности лицами.
  46. Социально-психологическое исследование причин непонимания людьми друг друга в ситуациях взаимодействия в деятельности.
  47. Социально-психологическая компетентность людей как фактор понимания ими психических особенностей друг друга.
  48. Психологические предпосылки понимания людьми друг друга в деятельности.
  49. Психологические условия профилактики межличностных конфликтов в организации.
  50. Психологические условия профилактики межгрупповых конфликтов в организации.
  51. Психологические условия разрешения семейных конфликтов.



52. Психологические условия разрешения межличностных конфликтов в организации.
53. Психологические условия разрешения межгрупповых конфликтов в организации.
54. Психологическое исследование деформаций личности в профессиональной деятельности.

### 3.3. Критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

Оценивание ВКР осуществляется в соответствии с критериями оценки достижения обучающимся запланированных результатов обучения. Сформированность компетенций выпускника определяется по уровню и качеству выполнения им отдельных этапов и структурных элементов ВКР согласно выданному заданию. Индикаторы и критерии оценки сформированности компетенций обучающихся по результатам выполнения ВКР устанавливаются фондом оценочных средств осваиваемой ими ОП (Приложение 1).

При выставлении оценки за защиту ВКР члены ГЭК руководствуются следующим критериями – таблицы 2-5.

Таблица 2

Критерии качества выпускной квалификационной работы (ВКР) и их оценка

Оценка	Критерии оценки показателя компетенции
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие содержания ВКР заданию;</li> <li>- имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- имеется научное и практическое значение выполненной работы;</li> <li>- оформлена правильно, отсутствуют стилистические и грамматические ошибки;</li> <li>- показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>

Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в основном соответствии содержания ВКР;</li> <li>- в основном имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- в основном имеется научное и практическое значение выполненной работы</li> <li>- оформлена правильно, имеются некоторые существенные стилистические и грамматические ошибки;</li> <li>- в основном показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- неполное соответствие содержания ВКР заданию;</li> <li>- частично имеется обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- частично имеется научное и практическое значение выполненной работы;</li> <li>- оформлена в основном правильно, имеются существенные стилистические и грамматические ошибки, допущены исправления по тексту;</li> <li>- частично показано полное владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не соответствие содержания ВКР заданию;</li> <li>- отсутствует обоснованность и доказательность выводов и предложений;</li> <li>- отсутствует научное и практическое значение выполненной работы;</li> <li>- оформлена небрежно, имеются грубые стилистические и грамматические ошибки;</li> <li>- не показано владение материалом, использование нормативно-правовых актов, трудов зарубежных и российских ученых, практических данных, научной и справочной литературы, в т.ч. иностранной.</li> </ul>

Таблица 3

**Критерии качества доклада при защите ВКР и их оценка**

Оценка	Критерии оценки показателя
Отлично	компетенции - соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - свободное и четкое качество изложения текста доклада.
Хорошо	- в основном соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - в основном имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - в основном имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - в основном свободное и четкое качество изложения текста доклада.
Удовлетворительно	- частичное соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - частично имеется выделение научной и практической ценности выполненной работы; - частично имеется доказательность выполнения целевой установки на квалификационную работу; - доклад в основном привязан к тексту, изложение не совсем четкое и логичное.
Неудовлетворительно	- не соответствие содержания доклада содержанию квалификационной работы; - нет выделенной научной и практической ценности выполненной работы; - нет доказательности выполнения целевой установки на квалификационную работу; - низкое качество изложения доклада.

Таблица 4

**Критерии ответов на вопросы и их оценка**

Оценка	Критерии оценки показателя
Отлично	Ответ полный, правильный, уверенный и четкий
Хорошо	Ответ в основном полный, правильный, и уверенный, однако допущены незначительные погрешности, исправленные после дополнительных вопросов
Удовлетворительно	Ответ неполный, неуверенный, нечеткий, отдельные положения неправильные, однако путем наводящих вопросов в основном достигается необходимая полнота

	ответа
Неудовлетворительно	Ответ сумбурный, неправильный, содержит существенные, принципиальные ошибки, студент не понимает сущности излагаемого вопроса или не дает ответа на него

Таблица 5

Критерии итоговой оценки защиты ВКР

Итоговая оценка	Итоговые критерии оценки ВКР
Отлично	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «отлично», а по третьему – не ниже чем «хорошо»
Хорошо	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «хорошо», а по третьему – не ниже чем «удовлетворительно»
Удовлетворительно	Не менее чем по трем критериям ответ оценен на «удовлетворительно»
Неудовлетворительно	Не менее чем по двум критериям ответ оценен на «неудовлетворительно»

Оценочные средства, используемые для определения сформированности компетенций обучающихся по результатам защиты ВКР представлены в приложении 1.

Результаты защиты после утверждения протокола ГЭК объявляет председатель ГЭК на открытом заседании в тот же день после окончания защиты всех работ.

Выпускникам, получившим по результатам ГИА оценку «отлично» при наличии в приложении к диплому не менее 75% оценок «отлично» и не имеющих в зачетной книжке оценок «удовлетворительно», выдается диплом с отличием.

Автор:

доцент кафедры общей психологии и психологии труда, к.пс.н. Лихачева Э.В.

**Оценочные средства результатов освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования  
Направление: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Психология управления, консультирование и коучинг**

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировки	Дисциплины и виды учебной работы, формирующие компетенцию	Наименование оценочного средства		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	Итоговая аттестация
ОК-1 - способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Методологические проблемы психологии Государственный экзамен по направлению подготовки «Психология»	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Теоретико-методологическая подготовка выпускника. Логичность и грамотность ответов на вопросы государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»
ОК-2 - готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Медиация. Управление конфликтами в организации Государственный экзамен по направлению подготовки «Психология»	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Ответ на вопросы и задачу в билете государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»
ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Лайф коучинг Технологии персональной эффективности Государственный экзамен по направлению подготовки «Психология» Вопросы трудоустройства и управления карьерой	Вопросы для самоконтроля по дисциплине, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Ответы на вопросы государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»

ОПК-1 - готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	Медиация. Управление конфликтами в организации Государственный экзамен по направлению подготовки «Психология»	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Ответ на вопросы и задачу в билете государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»
ОПК-2- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Психология управления и организационная психология Государственный экзамен по направлению подготовки «Психология»	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Ответ на вопросы и задачу в билете государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»
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	Планирование теоретического и эмпирического исследования Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Результаты выполнения выпускной квалификационной работы
ПК-5 - практическая деятельность: готовностью к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических	Качественные и количественные методы исследований в психологии Проблемы современной психосемантики Имажинативные техники Символ-драма	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Результаты выполнения второй главы выпускной квалификационной работы

<p>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</p>	<p>Особенности психодиагностики в организационном консультировании Особенности психологического консультирования в современной семье Практикум по психологическому консультированию Профессиональные деформации и деструкции в трудовой деятельности личности Психология профессионального стресса и эмоционального выгорания Производственная практика: исследовательская работа Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)</p>			
<p>ПК-6 - способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного</p>	<p>Психофизиология профессиональной деятельности Когнитивно-поведенческий подход в консультировании Лидерство и построение команды в организации Практикум по психомоделированию жизненно важных ситуаций Когнитивно-имажинативное моделирование в</p>	<p>Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы</p>	<p>Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам</p>	<p>Результаты выполнения второй главы выпускной квалификационной работы Ответ на вопросы и задачу государственного экзамена по направлению подготовки «Психология»</p>

психологического инструментария	психологическом консультировании Производственная практика: педагогическая практика Производственная практика: исследовательская работа Производственная практика: преддипломная практика Государственный экзамен по направлению подготовки "Психология"			
ПК – 9 - способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Транзактный анализ Проблемы консультативной психологии Психология делового общения Психология труда и инженерная психология Психосинтез Технология личностного развития Производственная практика: педагогическая практика Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Производственная практика: преддипломная практика Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для самостоятельной работы	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Результаты выполнения первой и второй главы выпускной квалификационной работы
ПК – 10 - способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих	Психология управления и организационная психология Коучинг в управлении Психологический	Вопросы для самоконтроля по дисциплинам, тестовые задания, контрольные задания, задания для	Итоговые зачеты и экзамены по дисциплинам	Результаты выполнения второй главы выпускной квалификационной работы



производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	профессиональный отбор и работа с персоналом в организации Психология кадрового менеджмента Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация)	самостоятельной работы		
--	--	------------------------	--	--