

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Сибирского института
управления – филиала РАНХиГС

Протокол от «31» августа 2018г. № 13

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

по специальности: 37.05.02 Психология служебной деятельности
специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности»

квалификация выпускника: Психолог

форма обучения: очная

Год набора - 2014

Новосибирск, 2018

Авторы-составители:

доцент, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии, руководитель образовательной программы И.М. Войтик

доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии М.О. Рубцова
старший преподаватель кафедры психологии С.Г. Плотников

Рассмотрена и рекомендована

Ученым советом факультета государственного и муниципального управления
Протокол от «06» июня 2018 г. № 5

Рассмотрена и рекомендована

кафедрой психологии Протокол от «12» мая 2018 г. № 5

Содержание

Введение	4
1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации	4
2. Виды и объем государственной итоговой аттестации	4
3. Результаты освоения ОП ВО	5
3.1 Перечень универсальных компетенций, подтверждающих наличие у выпускника общих знаний и социального опыта.....	5
3.2 Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции.....	5
3.3 Перечень профессиональных компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе ГИА	5
4. Государственный экзамен.....	7
4.1. Перечень вопросов государственного экзамена.....	7
4.2. Содержание государственного экзамена	15
4.3 Критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена.....	38
4.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы с помощью государственного экзамена.....	43
4.5. Учебно-методическое и информационное обеспечение государственного экзамена	44
5. Выпускная квалификационная работа	48
5.1. Темы выпускных квалификационных работ	48
5.2. Общая характеристика выпускной квалификационной работы	49
5.3. Руководство и консультирование.....	50
5.4. Требования к объему, структуре и оформлению выпускной квалификационной работы	50
5.5. Рецензирование выпускной квалификационной работы	51
5.6. Процедура защиты выпускной квалификационной работы	52
5.7. Критерии оценки результатов защиты выпускной квалификационной работы.....	53
6. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации.....	56

Введение

Государственная итоговая аттестация (далее ГИА) – является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы высшего образования (ОП ВО) в полном объеме.

В соответствии с ОП ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности ГИА включает следующие виды:

1 - государственный экзамен в форме устных ответов на вопросы билетов междисциплинарного экзамена и решения задачи с обязательным письменным планом ответа на вопросы экзаменационного билета,

2 - защиту выпускной квалификационной работы (ВКР) в форме устной защиты с раздаточным материалом и презентацией.

1. Цель и задачи государственной итоговой аттестации

Цель ГИА: установить уровень подготовки выпускника-психолога высшего учебного заведения к выполнению профессиональных задач в области психологии служебной деятельности и соответствия его подготовки требованиям самостоятельного установленного образовательного стандарта высшего образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденный приказом № 01-2342 от 27.04.2017г. (далее - СУОС) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности в области компетенций по видам профессиональной деятельности.

Задачи ГИА в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОП ВО, охватывающие теоретические и практические аспекты будущей деятельности выпускника, оценить качество

1) сформированности компетенций в практической, научно-исследовательской, организационно-управленческой, педагогической, специальной и консультационной деятельности;

2) подготовки выпускника к профессиональной деятельности и выполнению трудовых функций, соответствующих профессиональным стандартам и задачам;

3) компетентности в области морально-психологического обеспечения служебной деятельности.

2. Виды и объем государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация включает государственный экзамен и защиту выпускной квалификационной работы.

Объем ГИА в соответствии с учебным планом – 9 з. е. (324 ак. часа, 243 астр. часа), продолжительность 6 недель, из них на подготовку и сдачу государственного экзамена, и на подготовку и защиту выпускной квалификационной работы.

3. Результаты освоения ОП ВО

3.1 Перечень универсальных компетенций, подтверждающих наличие у выпускника общих знаний и социального опыта

УК ОС-1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения профессиональных задач
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач
УК ОС-3	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном(ых) языках для решения задач профессиональной деятельности
УК ОС-5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК ОС-6	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК ОС-7	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций

3.2 Перечень общепрофессиональных компетенций, на основе которых были освоены профессиональные компетенции

ОПК-1	Способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач
ОПК-2	Способность применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний)

3.3 Перечень компетенций, владение которыми должен продемонстрировать обучающийся в ходе ГИА

3.3.1 При сдаче государственного экзамена

УК ОС-1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения профессиональных задач
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач
УК ОС-3	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном(ых) языках для решения задач профессиональной деятельности
УК ОС-5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК ОС-6	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК ОС-7	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
ПК-1	Способность осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях

ПК-2	Способность выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
ПК-4	Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
ПК-5	Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач
ПК-7	Способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию
ПК-9	Способность прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи с использованием традиционных и инновационных методов и технологий
ПК-10	Способность разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности
ПК-12	Способность реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп
ПК-13	Способность применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности
ПК-14	Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков ассоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации
ПК-16	Способность эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности
ПК-17	Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры профессионального и личностного роста
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
ПК-25	Способность осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих

ПК-26	Способность преподавать дисциплины (модули) в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся
ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения
ПК-28	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
ПК-29	Способность соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности
ПК-30	Способность установить доверительный контакт с клиентом
ПК-31	Способность использовать адекватные ситуации и запросу техники консультативной работы
ПК-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий

3.3.2 При защите выпускной квалификационной работы

ОПК-1	Способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач
ОПК-2	Способность применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний)
ПК-6	Способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих
ПК-8	Способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
ПК-15	Способность осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий
ПК-19	Способность обрабатывать, анализировать и систематизировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования
ПК-20	Способность осуществлять постановку проблем исследования, обосновывать гипотезы и определять задачи исследования
ПК-21	Способность планировать и организовывать проведение экспериментальных исследований, обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения, анализировать и интерпретировать результаты исследований
ПК-22	Способность готовить научные отчеты, обзоры, публикации и рекомендации по результатам выполненных исследований
ПК-23	Способность планировать, организовывать и психологически сопровождать внедрение результатов научных исследований
ПК-24	Способность выбирать и применять психологические технологии, позволяющие осуществлять решения новых задач в различных областях профессиональной практики
ПСК-1	Способность руководствоваться этическими принципами при решении профессиональных задач
ПСК-2	Способность использовать в профессиональной деятельности техники работы с различными типами групп

ПСК-3	Способность применять рефлексивные техники в решении задач профессиональной деятельности
-------	--

4. Государственный экзамен

4.1. Перечень вопросов государственного экзамена

1. Какие классификации экстремальных условий и особенностей их типов вы можете назвать?
2. Какие особенности возрастных этапов развития и кризисов личности вы знаете?
3. Какие особенности этнических групп можете перечислить?
4. Какие особенности гендерных групп можете описать?
5. Какие существуют профессиональные группы и как их описывали Е.А. Климов и Дж. Голланд?
6. Что такое профессиография и какова структура профессиограммы?
7. Что можно отнести к психологическим ресурсам личности?
8. Какие активные методы психодиагностики применяются в конкурсных отборах?
9. Что такое проективная психодиагностика?
10. Каковы принципы и методы психодиагностики на современном этапе?
11. Какие структурные компоненты и уровни проявления психики вы знаете?
12. Что можно отнести к патологическим особенностям проявления личности?
13. Каково соотношение понятий «методология», «методы» и «методики» и какие разновидности тестовых методов вы можете назвать?
14. В чём заключается сходство понятий «интеллект» и «психические познавательные процессы»?
15. Какова структура мотивационной сферы личности и что такое эмоциональный интеллект?
16. Как представила структуру интеллектуальных способностей М.А. Холодная?
17. Какие представления на современном этапе есть в психологии о типологии личности?
18. Каково соотношение понятий «норма» и «патология»?
19. Что такое акцентуации характера?
20. Что можно отнести к межличностному влиянию и какие средства межличностного воздействия вы знаете?
21. Какие механизмы взаимопонимания в общении вы знаете и можете описать?
22. Какой способ поведения в конфликте считается конструктивным согласно теориям К. Томаса и С. Розенцвейга?
23. Как классифицируются виды коммуникаций?
24. Какую схему анализа коммуникаций предложил Г. Лассуэл?
25. Какие условия и факторы способствуют созданию благоприятного психологического климата?
26. Что вносят в содержание понятия «личностный рост» К. Роджерс, А. Маслоу и представители других психологических направлений?
27. Какие методы психологической поддержки и реабилитации Вы знаете?
28. Каковы психологические особенности террористических актов, массовых беспорядков, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций Вы можете назвать?
29. Какие методологии и их особенности существуют в психологическом консультировании?
30. Что такое профориентация и какие профориентационные ситуации в консультировании Вы можете описать?
31. Какие характеристики в структуре малой группы можете назвать и описать?
32. Какие социально-психологические феномены проявляются в толпе и массовых беспорядках?

33. Что можно отнести к психологическим особенностям формирования и конкурентоспособности команды?
34. Что такое психологическая пропаганда и какие теории пропаганды знаете?
35. Каковы психологические особенности процессов обучения и воспитания?
36. Каковы психологические особенности субъекта принятия решения?
37. Что можно отнести к психологическим характеристикам управленческих функций?
38. Что можно считать показателями установления доверительного контакта с клиентом?
39. Какие техники консультативной работы с клиентом вы можете описать?
40. Что такое коучинг и как он используется в управлении?
41. Что можно отнести к психологическим особенностям функциональных состояний?
42. Какова классификация социальных групп?
43. Какие виды и этапы профессионального конкурсного отбора кадров вы знаете?
44. Что такое психограмма и как она соотносится с компетентностным подходом?
45. Каковы основные направления практической деятельности психолога в организации?
46. Каковы методы практической работы психолога в организации?
47. Каковы цели и задачи психодиагностической деятельности практического психолога в организации?
48. Какие особенности социально-психологической адаптации и реадaptации вы знаете и как различаете первичную и вторичную адаптацию?
49. Каковы цели, задачи, виды и принципы психологического консультирования в организации?
50. Каковы этапы психологического консультирования?
51. Каково содержание психокоррекционных мероприятий в организации?
52. Каковы цели и задачи профилактической деятельности практического психолога в организации?
53. Каково содержание практической деятельности психолога по поддержанию оптимального социально-психологического климата в служебных коллективах?
54. Каково содержание практической деятельности психолога по поддержанию оптимальной социально-психологической адаптации служащих в организации?
55. Каковы психологические особенности деятельности и личности сотрудников правоохранительных органов?
56. Каковы условия поддержания оптимальной психологической саморегуляции служащих в организации?
57. Каковы методы профилактики эмоционального выгорания служащих в организации?
58. Какие технологии, методы и методики борьбы с дистрессовыми состояниями Вы знаете?
59. Каковы этические принципы в работе психолога-диагноста вы знаете?
60. Каковы этические принципы в работе психолога-консультанта?

Перечень практических заданий

Задание 1-3. Представьте следующие ситуации общения и дайте конструктивные ответы на реплики в Ваш адрес. Обоснуйте, почему Вы считаете их конструктивными, основываясь на теориях К. Томаса, С. Розенцвейга.

- 1) Подчинённый Вам говорит: «Простите, но в вопросах детализовки я более компетентен!»
- 2) Вышестоящее руководство Вам говорит: «Это ужасно, Вы загубили проект, над которым долгое время работала наша организация!»
- 3) Компания коллег, празднование Нового года. После Вашего весёлого рассказа, один из них говорит: «Опять ты всё врешь!»

Задание 4. Игорь принимает участие в эксперименте, изучающем феномен группового давления. Все остальные испытуемые — подставные, они помогают экспериментатору в

проведении эксперимента. Группу спрашивают, кто был вторым президентом Соединенных Штатов. Первый испытуемый дает неверный ответ — «Авраам Линкольн» (правильный ответ: Адамс Джон). Остальные члены группы соглашаются с ним.

Вы должны решить, согласится ли Игорь с неверным ответом. Перечислите четыре обстоятельства, информацию о которых вам нужно получить прежде, чем вы смогли бы обоснованно ответить на этот вопрос.

Задание 5. Представьте, что вы назначены руководить отделом из шести человек, задача которого разрабатывать стратегическое планирование. Опишите свои действия для каждого из возможных стилей руководства, основываясь на теории Курта Левина:

- А. Авторитарный
- Б. Демократический
- В. Попустительский
- Г. Партиципативный

Задание 6-10. Проанализируйте ситуации. Предложите наиболее конструктивные действия по их решению. Аргументируйте выбор предложенных вариантов.

Ситуация 1. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Ситуация 2. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал, как всегда, шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Ситуация 3. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Ситуация 4. Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас после ваших замечаний она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Ситуация 5. У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Задание 11. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы:

- 1) Что заставило Ивана изменить свое мнение, что на него повлияло?
- 2) Почему изменение мнения не привело к изменению поведения?

Студент по имени Иван и четверо его друзей смотрят по телевизору предвыборные дебаты кандидатов в Президенты. Речь одного из кандидатов производит на Ивана благоприятное впечатление: своей внешностью и открытостью, чувством юмора кандидат нравится ему больше, чем его оппонент. Когда выступление закончено, один из друзей Ивана говорит: «Ишь как соловьем заливается жулик! Народ ограбил теперь и шуточки можно шутить». Остальные единогласно и быстро соглашаются с ним. Ивана эта ситуация озадачивает и даже слегка огорчает. В конце концов он говорит друзьям: «Да, действительно, он не производит впечатление честного человека. А я-то надеялся...» Впоследствии Иван голосует за того кандидата, который ему понравился с самого начала.

Задание 12. Составьте краткую программу обследования социально-психологического климата коллектива в организации, включающую следующие параметры: диагностические средства, анализ собранного материала, написание заключения, разработка практических рекомендаций, подборка средств психологической коррекции.

Задание 13. Составьте краткую программу обследования уровня и качественных характеристик социально-психологической адаптации служащих в организации, включающую следующие параметры: диагностические средства, анализ собранного материала, написание заключения, разработка практических рекомендаций, подборка средств психологической коррекции.

Задание 14. Разработайте памятку для сотрудников организации по профилактике профессиональной деформации, включающую в себя следующие параметры:

- формы и признаки профессиональной деформации,
- динамика развития профессиональной деформации,
- условия, способствующие профессиональной деформации,
- средства профилактики профессиональной деформации.

Задание 15. Составьте схему психологической консультации руководителя.

Ситуация. Николай, проработав в страховой компании более года в должности экономиста, был назначен на должность руководителя отдела страхования гражданской ответственности. Николай имел хорошее базовое образование, знал два иностранных языка, был коммуникабелен, энергичен, исполнительен. За время работы в компании вырос как специалист.

Однако первый же рабочий день в должности руководителя не удался. В целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, но одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась принимать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая, которую он адресовал всем, о предоставлении ему для ознакомления отчетов о проделанной работе за минувший месяц Валентина Григорьевна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя Иван Михайлович, которого мы недавно проводили с почестями на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняю, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне как к специалисту с вашей стороны меня оскорбляет».

Молодой руководитель отдела страхования гражданской ответственности обратился к психологу организации за консультацией.

Задание 16. Проанализируйте ядро индивидуального стиля деятельности сотрудника по Е.А. Климову.

Вероника Матвеевна, 32 года, старший мастер. Очень подвижная женщина, которая постоянно-куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Во время беседы мимика ее лица очень оживленная, поза подвижна, она разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро «остывает». Преобладающее настроение – веселое, бодрое. Про свои достижения объявляет всем: «Вот, руководитель меня опять похвалил». При этом добавляет: «Это случайно все вышло..., ничего особенного...», и быстро уходит. Иногда огорчается, может даже вспылить, но это ненадолго, быстро успокаивается. Особенно чувствительна к проявлениям несправедливости в отношениях. Несмотря на живость и непоседливость она дисциплинирована, охотно прислушивается к советам, старается их выполнять. В делах особенно трудных проявляет большую энергию и заинтересованность, работоспособна.

Задание 17-20. С помощью какой модели лидерства можно описать представленных соискателей на место заместителя руководителя? Какого кандидата Вы бы порекомендовали? Аргументируйте свой ответ.

На собрании акционеров Игоря Александрова избрали директором предприятия. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. До этого Игорь Александров три года работал заместителем директора по экономике. Он подвижный, общительный, грамотный специалист, ориентирован больше на результат работы. Игорю Александрову необходимо выбрать себе заместителя из 4-х ведущих специалистов предприятия, рассматриваемых им как претендентов на должность зама.

1. Иванов Олег, ориентирован на человеческие отношения. Стремится к тому, чтобы в коллективе был доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникации, при этом не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Олега Иванова не всегда конкретны, больше рассчитаны на грамотных исполнителей.

2. Петров Константин ориентирован на работу и достижение конкретных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается достижения поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. В интересах дела Константин Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица, и, не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».

3. Анатолий Сидоров предпочитает работать строго по правилам. Всегда аккуратен в выполнении заданий руководителя, требователен к подчиненным. Поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его «за глаза» часто называют «сухарем». План подразделения выполняет, но текучесть кадров в его подразделении больше, чем в других.

4. Иван Николаев ориентирован как на работу, так и на человеческие отношения. Весьма грамотный и авторитетный руководитель отдела с большим опытом работы. Сотрудники его любят за душевность и готовность помочь в трудную минуту. Его главным недостатком является слабость к спиртным напиткам, которая пока сильно на работу не влияет.

Задание 21. В результате многолетних наблюдений психолог заметил, что связь между фактором С «Сила Я» теста 16PF и эффективностью работы менеджеров розничных продаж не одинакова у испытуемых с разным образованием, так в выборке с высшим образованием $R_{xy}=+0,24$, со средне-специальным образованием $R_{xy}=+0,27$, а в группе со средним образованием - $R_{xy}=+0,61$. Можно ли сказать, что в какой-то из групп шкала «Сила Я» обладает более высокой предсказательной силой для показателя эффективности работы?

Задание 22. В результате необходимости сокращения персонала, обслуживающего конвейер, к психологу промышленного предприятия обратился начальник цеха с просьбой помочь ему

с решением: кого оставить из двух сотрудников В.П. или С.Г., психологу из результатов теста СРІ известно, что В.П. имеет сырой балл по шкале Cs равный 29, а у С.Г. аналогичный показатель равен 31. Какого сотрудника психолог предложит оставить, если среднее в выборке по данной шкале равно 26,5, $\sigma=2$?

Задание 23. Определите, на какой стадии жизненного цикла находится организация. Выделите параметры анализа жизненного цикла организации.

а) Структура организации стабилизируется посредством правил и процедур. Для внешней среды компания не представляет особого интереса. Цели являются еще не четкими, творческий процесс протекает свободно, ресурсов пока недостаточно. Возрастает роль высшего руководства за процесс принятия решений. Организация выявляет потребности потребителей. Целеустремленность, энтузиазм, преданность делу характеризует этот этап. Функции внутри организации постепенно специализируются.

б) Структура организации становится бюрократической, механизм выработки и принятия решений централизован. В результате конкуренции организация сталкивается с уменьшением спроса на свои товары и услуги. Руководители ищут пути удержания рынка и использования новых возможностей. Система мотивации и корпоративная культура сформированы. Используются общепринятые методы оценки эффективности работы. Количество конфликтов, предметом которых является власть и распределение ресурсов, увеличивается, Стабильность организации поддерживается ресурсами, накопленными на предыдущих стадиях развития. Состояние удовлетворенности сотрудников снижается. Несмотря на вполне приемлемые доходы, темпы роста организации замедляются.

Задание 24-25. Проанализируйте, к какому виду организационных структур относятся описанные в примерах организации. Какие возможности и ограничения функционирования организаций связаны с их структурой?

а) В строительной компании «Акрис» можно выделить 4 организационных подструктуры, а именно отдел производства, отдел персонала, финансовый отдел и отдел снабжения. У каждого отдела есть руководитель, обладающий всей полнотой власти по решению вопросов его ведомства. Петр Иванович как специалист отдела снабжения попал в затруднительную ситуацию, по итогам года финансовый отдел просит его отчитаться по использованию финансовых средств, однако осуществить закупки в полном объеме он не успел в связи с уходом с рынка постоянного поставщика строительных материалов. Кроме того, на завтра руководитель отдела производства пригласил Петра Ивановича к себе по вопросу недельного простоя производства.

б) Московская юридическая академия одно из известнейших образовательных учреждений России, насчитывает 22 филиала во всех субъектах РФ. Каждый филиал академии относительно автономен и самостоятелен в хозяйственной деятельности. Однако, по ключевым направлениям образовательной деятельности Сибирский филиал подчиняется штаб-квартире в Москве, где располагается ректорат академии. Директор Сибирского филиала академии отвечает за выполнение текущих задач (показатели набора абитуриентов, сбор оплаты за обучение т.д.) и несет ответственность по этим вопросам перед высшим руководством. Кардинальные решения функционирования академии (приоритеты дальнейшего развития) принимаются только ректором и ректоратом. Сотрудники академии иногда высказываются в таком ключе: «Кому там, в Москве, есть до нас дело».

Задание 26-27. Определите тип организационной культуры. Выделите параметры анализа организационной культуры.

1) Светлана Иванова после окончания института устроилась в медицинскую компанию. По ее наблюдению атмосфера в коллективе была очень дружной, сотрудники имеют много общего. Руководитель офиса отнеслась к ней очень по-отечески, проявляя

интерес к тому, как она освоилась в коллективе. Первое, что заметила Светлана, это традиции коллектива, совместные выходы в театр, празднование дней рождений и т.д. Со стороны сотрудников компании проявлялась обязательность и преданность делу. Здоровый психологический климат, забота о людях были для самой Светланы самыми значимыми показателями благополучия. Руководитель компании предложила Светлане выбрать и запланировать в течение года направление профессиональной стажировки, так как в компании большое значение уделялось развитию и совершенствованию профессиональных навыков сотрудников.

2) После окончания института Максим поступил на службу помощником менеджера по персоналу. Отдел персонала включал в себя руководителя, его заместителя, а также трех специалистов, работающих с помощниками. Менеджер по персоналу Ольга Ивановна с первого дня работы информировала и инструктировала Максима относительно его обязанностей. Весь объем работы отдела был четко распределен между тремя специалистами. Функционал заместителя состоял в гибкой координации всех направлений работы службы. Руководитель отдела состоял в непосредственном подчинении директору организации, решая задачи по снижению затрат и оптимизации штата организации в соответствии с установленными сроками. По наблюдению Максима сотрудники организации поощрялись за исполнительность. Отношения в коллективе между сослуживцами были формальными, только в «курилке» они могли позволить себе более эмоциональные личные высказывания.

Задание 28. Проанализируйте описание мотивационной программы в организации и выделите «мотиваторы» трудовой деятельности.

Петр Романов стал директором «Подмосковного мясокомбината», объем продаж которого, в последнее время начал снижаться. Новому директору предстояло выяснить причину снижения продаж. Петр Романов вскоре заметил, что работки не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы, а именно путают упаковки и наклейки для разных образцов продукции, добавляют в продукцию не те добавки, неумышленно портят продукцию и т.д.

Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников мясокомбината Романов ввел в управление систему участия работников в принятии решений. Проверка качества продукции теперь была доверена работникам, которые сами на своих участках оценивали вкус готовой продукции.

Через некоторое время среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким, и чье безразличие мешало улучшению работы. Появились предложения об организации условий по переподготовке этих сотрудников или увольнении.

По прошествии нескольких месяцев Петром Романовым была предложена новая система оплаты труда под названием «раздельное участие в результатах работы». В рамках этой системы фиксированный процент прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в раздельной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Через год работы под новым руководством мясокомбинат вернул себе статус лидера в своей отрасли.

Задание 29. Проанализируйте, на какой стадии развития находится группа. Выделите параметры анализа стадий развития группы.

Персонал рекламного агентства «Этюд» состоит из 10 менеджеров, руководителя и его заместителя. Функционал менеджеров отдела одинаков – работа с клиентами и продажа рекламного продукта.

В целом межличностные роли в рабочем коллективе уже определились, так Иван позиционировал себя как лидера, у него всегда есть идеи совершенствования работы, он

общителен, инициативен. Светлана и Влада с ходу готовы включиться в разработку предлагаемых Иваном идей. Алексей и Сергей скорее ответственные исполнители, на них всегда можно положиться. Николай и Валерия более ориентированы на конкретные задачи, поставленные заместителем директора – Верой Ивановной, достаточно молодой, но опытной сотрудницей.

Сложился и определенный порядок работы: по понедельникам обсуждали состояние проектов, а в пятницу подводили итоги недели.

Однако есть несколько сотрудников выстраивающих скорее дистантные отношения, так Максим при обращении к нему сослуживцев замыкается в себе и больше отмалчивается. Петр напротив часто выступает с критикой различных инициатив сослуживцев, при этом сам никаких вариантов не предлагает. Ирина поддерживает со всеми участниками группы подчеркнуто формальные отношения.

По наблюдению руководителя агентства в целом за полгода совместной работы группа «сложилась».

Задание 30. Проанализируйте, на какой стадии развития находится группа. Выделите параметры анализа стадий развития группы.

Персонал рекламного агентства «Этюд» состоит из 10 менеджеров, руководителя и его заместителя. Функционал менеджеров отдела одинаков – работа с клиентами и продажа рекламного продукта.

В целом межличностные роли в рабочем коллективе уже определились, так Иван позиционировал себя как лидера, у него всегда есть идеи усовершенствования работы, он общителен, инициативен. Светлана и Влада с ходу готовы включиться в разработку предлагаемых Иваном идей. Алексей и Сергей скорее ответственные исполнители, на них всегда можно положиться. Николай и Валерия более ориентированы на конкретные задачи, поставленные заместителем директора – Верой Ивановной, достаточно молодой, но опытной сотрудницей.

Сложился и определенный порядок работы: по понедельникам обсуждали состояние проектов, а в пятницу подводили итоги недели.

Однако есть несколько сотрудников выстраивающих скорее дистантные отношения, так Максим при обращении к нему сослуживцев замыкается в себе и больше отмалчивается. Петр напротив часто выступает с критикой различных инициатив сослуживцев, при этом сам никаких вариантов не предлагает. Ирина поддерживает со всеми участниками группы подчеркнуто формальные отношения.

По наблюдению руководителя агентства в целом за полгода совместной работы группа «сложилась».

Государственный экзамен проводится по дисциплинам образовательной программы, результаты, освоения которых имеют определяющее значение для будущей профессиональной деятельности выпускников по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности и в контексте заявленной специализации «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности».

4.2. Содержание государственного экзамена

При раскрытии вопроса 1 «Классификация экстремальных условий и особенности их типов» обратите внимание на понятия «уровень нервно-психического напряжения», «специфические и неспецифические реакции организма» по П.К. Анохину. Перечислите степени нервно-психического напряжения. Расскажите, что относится к категориям обычных, особых и экстремальных условий. Дайте общую характеристику чрезвычайных ситуаций. Выделите основания для их классификации и кратко опишите каждый из видов.

При ответе на вопрос 2 «Какие особенности возрастных этапов развития и кризисов личности вы знаете?» за основу возьмите основные источники из списка литературы рабочей программы дисциплины «Психология развития и возрастная психология». В ответе на вопрос может быть представлена периодизация возрастного развития Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Л.И. Божович, Д.Б. Эльконина. Разведите понятия «кризис» и «кризисный период». Представление о критических периодах в развитии многоаспектно. Говоря о психологическом переходе, необходимо выделять представления: о смене некоторой структуры или организованности (Ж. Пиаже, Л. Кольберг и др.); о психологическом механизме возникновения нового (Я. Боум); о кризисе (конflikте) как характеристике некоторого отрезка онтогенеза (Э. Эриксон, Д. Левинсон и др.). Все эти подходы задаются разными базовыми представлениями о развитии.

При ответе на вопрос 3 «Какие особенности этнических групп можете перечислить?» дайте определение понятию «этнос», расскажите об истории появления этнической психологии (В.Вундт Психология народов, Г.Г. Шпет и др.). Национальная психология существует в виде специфических качеств национального характера, национального самосознания, национальных чувств и настроений, национальных интересов, ориентации, традиций, привычек, проявляющихся в форме национальных особенностей той или иной этнической общности. Раскройте каждое из этих понятий. Можно выделить следующие национально-психологические особенности:

1) мотивационно-фоновые особенности — степень выраженности и специфики сочетания и проявления таких качеств, как работоспособность, деловитость и осмотрительность;

2) интеллектуальные особенности (характер организации мыслительной деятельности, скорость мыслительных операций, степень изобретательности, гибкости, степень логичности, абстрактности мышления; например, мышление англичан часто характеризуют как прагматичное, с «нелюбовью к абстрактным теориям»);

3) познавательные особенности (глубина, активность восприятия, яркость воображения, концентрации внимания, например, французам свойственны богатство воображения, смелость в познании окружающего мира);

4) эмоциональные особенности (динамика протекания чувств, особенности выражения эмоций и чувств, например, немцы и англичане выдержаны и флегматичны, а французам и итальянцам присущи возбудимость, горячность);

5) волевые особенности (устойчивость, длительность волевых усилий);

б) коммуникативные особенности (характер взаимодействия и общения между людьми, степень сплоченности или отчужденности).

Соотнесите понятия «национальный характер» и «менталитет», «социальные стереотипы» и «национальные предрассудки».

При ответе на 4 вопрос «Какие особенности гендерных групп можете описать?» начните с определения понятия «гендер». Сравните с понятием «пол». Назовите авторов гендерных теорий. Раскройте виды гендера (маскулинность, фемининность, андрогиния) и дайте им характеристику. Расскажите о теории и об анкете Сандры Бем.

При ответе на вопрос 5 «Какие существуют профессиональные группы и как их описывали Е.А. Климов и Дж. Голланд?» обратите внимание, что в отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е.А. Климовым. Назовите и опишите пять типов профессий в соответствии с объектом труда. Эти пять типов профессий разделяют *по признаку целей* на три класса: гностические, преобразующие, изыскательные профессии. Приведите примеры. Назовите 4 группы профессий *по условиям труда*. Опишите классы профессий по признаку *основных орудий*.

Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают

шесть психологических типов людей: реалистичный (например, рабочие, автоводители и др.), интеллектуальный (например, ученые), социальный (учитель, врач), конвенциональный (клерк), предприимчивый (бизнесмен, продавец), артистический (художник, актер). Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов. Опишите каждый из них.

При ответе на вопрос 6. «Что такое профессиография и какова структура профессиограммы?» раскройте содержание понятия через понятия «комплексный метод», «технология». Опишите методы профессиографии. Профессиограмма – это результат профессиографии. Расскажите, какие виды профессиографии и профессиограмм существуют. Представьте содержание и структуру профессиограмм.

При ответе на вопрос 7 «Что можно отнести к психологическим ресурсам личности?» раскройте структуру психики, дайте определения понятия личность. Раскройте что может выступать в качестве ресурсов личности через рассмотрение разных подходов: ресурсы как поведение, как способности, как умение понимать ситуацию, как умение эмоционально сопереживать. Опишите внутренние ресурсы человека посредством понятий: самопознание, уверенность в себе, позитивное и рациональное мышление, знания, эмоциональный интеллект, интернальный локус контроля, способности, навыки психической саморегуляции, активная мотивация, эмоционально-волевые качества, психологические защиты, творческое мышление, копинг-стратегии, ассертивное поведение, интуиция.

При ответе на вопрос 8 «Какие активные методы психодиагностики применяются в конкурсных отборах?» расскажите о кейс-технологиях – анализ конкретных ситуаций, тренингах, ролевой и деловой игре; приведите примеры аппаратурных поведенческих методик; раскройте суть метода экспертных оценок.

При ответе на вопрос 9 «Что такое проективная психодиагностика?» назовите три принципа, лежащих в основе проективного исследования личности, сформулированные Л.Франком. Дайте классификацию проективных методик: 1) конститутивные — структурирование, оформление стимулов, придание им смысла (напр. Роршаха тест); 2) конструктивные — создание из оформленных деталей осмысленного целого (напр. Мира тест); 3) интерпретативные — истолкование какого-либо события, ситуации (напр. Тематической апперцепции тест); 4) катартические — осуществление игровой деятельности в специально организованных условиях (напр. Психодрама); 5) экспрессивные — рисование на свободную или заданную тему (напр. «Дом—дерево—человек» тест); 6) импрессивные — предпочтение одних стимулов (как наиболее желательных) другим (напр. Люшера цвета выбора тест); 7) аддитивные — завершение предложения, рассказа, истории (напр. «Завершения предложения методики»).

При ответе на вопрос 10 «Каковы принципы и методы психодиагностики на современном этапе?» назовите и раскройте принципы профессиональной компетентности, конфиденциальности, профессиональной тайны, комплексной диагностики, научной обоснованности, структурно-динамический, индивидуальности, объективности, эффективности.

Наиболее общими критериями, по которым можно разделить методы практической психодиагностики на отдельные группы, являются:

А) Тип применяемых в методике тестовых задач:

- опросные (в них используются вопросы, адресуемые испытуемым);
- утверждающие (используются некоторые суждения, с которыми испытуемый должен выразить свое согласие или несогласие);

- продуктивные (применяется тот или иной вид собственной творческой активности испытуемого: вербальной, образной, материальной);
 - действенные (испытуемый получает задание выполнить некоторый комплекс практических действий, по характеру которых судят о его психологии);
 - физиологические (диагностика производится на основе анализа непроизвольных физических или физиологических реакций организма человека).
- Б) По адресату тестового материала:
- сознательные (апеллируют к сознанию испытуемого);
 - бессознательные (направлены на неосознаваемые реакции человека).
- В) По форме представления тестового материала:
- бланковые (представляют тестовый материал в письменной форме, либо в форме рисунков, схем и т.п.);
 - технические (презентируют материал в аудио-, видео- или киноформе, а также через иные технические устройства);
 - сенсорные (представляют материал в виде физических стимулов, непосредственно адресованных органам чувств).
- Г) По характеру данных, используемых для психодиагностических выводов:
- объективные (используются показатели, не зависящие от сознания и желания экспериментатора или испытуемого);
 - субъективные (данные зависят от особенностей экспериментатора или испытуемого).
- Д) По критерию наличия тестовых норм: имеющие и не имеющие подобные нормы.
- Е) По внутренней структуре:
- мономерные (диагностируется и оценивается единственное качество или свойство);
 - многомерные (предназначены для выявления и оценки сразу нескольких психологических качеств).

При ответе на вопрос 11 «Какие структурные компоненты и уровни проявления психики вы знаете?» перечислите психические состояния и дайте классификацию, познавательные процессы с краткой характеристикой каждого из них и свойства личности, дав им сравнительный анализ. Раскройте смысловое содержание уровней проявления психического – внешнего и внутреннего, сознательного и бессознательного, индивидуального и группового.

При ответе на вопрос 12 «Что можно отнести к патологическим особенностям проявления личности?» расскажите об основной проблеме психологии – соотношении нормы и патологии в развитии личности. Опишите различные подходы в рассмотрении патологии в отечественной и зарубежной школах. Опишите акцентуации характера по К.Леонгарду. Представьте условия и факторы развития расстройств у личности.

При ответе на вопрос 13 «Каково соотношение понятий «методология», «методы» и «методики» и какие разновидности тестовых методов вы можете назвать?» дайте определение понятиям. Назовите наиболее известные психологические школы в психологии. На примере двух-трех подходов покажите взаимосвязь методологии, методов и методу, используемых в психологической практике.

При ответе на вопрос 14 «В чём заключается сходство понятий «интеллект» и «психические познавательные процессы?»» раскройте содержание понятий, опираясь на различные школы. Дайте структуру интеллекта по отечественным и зарубежным теориям. Покажите взаимосвязь психических познавательных процессов с интеллектуальными способностями личности.

При ответе на вопрос 15 «Какова структура мотивационной сферы личности и что

такое эмоциональный интеллект?» раскройте виды мотивов и покажите их роль в эмоциональном интеллекте. Расскажите об истории исследования на примере модели эмоционального интеллекта Майера-Саловея-Карузо и модели социального и эмоционального интеллекта (ESI) Рувена Бар-Она.

При ответе на вопрос 16 «Как представила структуру интеллектуальных способностей М.А. Холодная?» опирайтесь на основные источники 1) Холодная М.А. Психология интеллекта : парадоксы исслед. / М. А. Холодная. - 2-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Питер, 2002. - 272 с. - (Мастера психологии); 2) Холодная М.А. Когнитивные стили : о природе индивидуального ума : учеб. пособие / М. А. Холодная. - 2-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2004. - 384 с. - (Мастера психологии).

М.А. Холодная определяет интеллект как форму организации ментального (умственного) опыта субъекта. Ее модель психологической структуры интеллекта наиболее полно обобщает современные знания в этой области.

При ответе на вопрос 17 «Какие представления на современном этапе есть в психологии о типологии личности?» опирайтесь на основные подходы по работам: 1) Хьелл Л. Теории личности : основ. положения, исслед. и применение : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Л. Хьелл, Д. Зиглер. - 3-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2008. - 606 с. - (Мастера психологии); 2) Клонингер С. Теории личности : познание человека: пер. с англ. / С. Клонингер. - 3-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2003. - 720 с. - (Мастера психологии); 3) Теории личности в западно-европейской и американской психологии / Ред.-сост. Д.Я.Райгородский. - Самара : БАХРАХ, 1996. - 480 с. - (Психология личности).

При ответе на вопрос 18 «Каково соотношение понятий «норма» и «патология?»» имейте в виду, что в настоящее время в психологии все ещё не существует единого представления о норме. Одним из ведущих источников заимствований в психологии является понятийный аппарат медицины, в частности, психиатрии. В психиатрии понятие «нормы» традиционно существует в виде дихотомии «норма – патология». Впервые вопрос о норме возник в тех областях психиатрии и психологии, которые имели дело с так называемыми пограничными явлениями, такими как психопатии. Усилению интереса к проблеме нормы и патологии способствовал психоанализ З. Фрейда, включивший «психопатологии обыденной жизни». В 1908 году вышла статья Ганнушкина «Постановка вопроса о границах душевного здоровья», в которой он указал, что установить пограничную линию между нормальными и патологическими явлениями практически невозможно, потому что между здоровьем и болезнью существует множественные многообразные ступени.

На сегодняшний день Всемирная Организация Здравоохранения (ВОЗ) предлагает следующее определение «нормы»: норма – этический стандарт, модель поведения, рассматриваемая как желательная, приемлемая и типичная для той или иной культуры. В современной науке выделяют несколько подходов к пониманию «нормы»: статистический подход, адаптационный подход, культурно-релятивистский подход, психопатологический подход и гуманитарный (гуманистический) подход. Раскройте содержание последних двух более детально.

При ответе на вопрос 19 «Что такое акцентуации характера?» дайте определение понятия, раскройте сущность и степень выраженности видов акцентуаций по К. Леонгарду (Темперамент Леонгард обозначил, как образование природное, и отнёс к нему следующие типы: гипертимный; дистимический; аффективно-экзальтированный; аффективно-лабильный; эмотивный; тревожный. Далее, был выделен характер, как социально обусловленное образование, к которому были отнесены следующие виды: педантичный; демонстративный; возбудимый; застревающий. Личностный уровень включал в себя следующие два типа: интровертированный; экстравертированный.), А.Е. Личко

(гипертимный, циклоидный, эмоционально-лабильный, сенситивный, психастенический, шизоидный, паранойяльный, эпилептоидный, истероидный, неустойчивый, конформный).

При ответе на вопрос 20 «Что можно отнести к межличностному влиянию и какие средства межличностного воздействия вы знаете?» расскажите о постмодернистских концептах от идеологии к симулякру на примерах теории сознания в эпоху постмодерна; теории «подавленного индивида» Г.Маркузе, шизоидности сознания в теории Ж.Делёза и Ф. Гваттари; гиперконформизме как психологической защите от влияния.

Раскройте ключевые понятия постмодерна: «гиперреальность», «общество-свалка», «ненависть и насилие», «противореакция», «проблема Другого», «запрет на инаковость», «общество воспроизводства Того-же-самого». Теория «символического обмена» Ж.Бодрийяра. Теория «общества спектакля» Ги Дебора.

Опишите экзистенциальную активность личности через духовную силу личности, понятие экзистенции. Назовите основные экзистенциалы в теории М.Хайдеггера. Экзистенция как противодействие неподлинности личности. Назовите факторы психологической устойчивости личности. Перечислите этические проблемы психологии влияния.

При ответе на вопрос 21 «Какие механизмы взаимопонимания в общении вы знаете и можете описать?» раскройте содержание понятий «идентификация», «рефлексия», «эмпатия» и соотнесите их между собой

При ответе на вопрос 22 «Какой способ поведения в конфликте считается конструктивным согласно теориям К. Томаса и С. Розенцвейга?» расскажите об этих двух авторах и их теориях, раскройте содержание каждого из стилей и способов поведения в проблемно-конфликтных ситуациях. На примере конфликтной ситуации дайте конструктивную реакцию.

При ответе на вопрос 23 «Как классифицируются виды коммуникаций?» опишите виды вербальной и невербальной коммуникации, их особенности и значения. Назовите основных авторов в исследовании видов коммуникации.

При ответе на вопрос 24 «Какую схему анализа коммуникаций предложил Г. Лассуэл?» дайте описание каждого из элементов в расширенной модели анализа СМИ автором.

При ответе на вопрос 25 «Какие условия и факторы способствуют созданию благоприятного психологического климата?» учтите, что отличительными особенностями благоприятной обстановки в социуме являются:

требовательное отношение работников друг к другу при установленных доверительных отношениях;

объективная критика касательно деловых качеств;

свободное обозначение своей позиции относительно тех или иных обсуждаемых в коллективе вопросов;

высокий уровень информированности о целях функционирования организации и ходе выполнения тех или иных производственных задач;

лояльное отношение к предприятию, руководству и коллективу;

каждый сотрудник в коллективе готов нести ответственность по результатам работы всей группы;

готовность оказывать помощь и поддержку каждому члену коллектива.

разработано достаточно много различных стратегий, позволяющих сформировать благоприятный психологический климат в организации. Большинство из них предполагает использование следующих инструментов:

Формирование коллектива предприятия с учетом психологической совместимости

работников. При этом желательно объединять в одной группе работников с разными типами поведения. Таки образом, для эффективной и результативной работы в группе следует совмещать ждущих указаний и инициативных работников.

Грамотный подбор руководителей подразделений, их своевременное обучение, аттестационные мероприятия.

Необходимое соотношение руководителей и подчиненных (на одного руководителя от 5 до 7 подчиненных).

Своевременный подбор сотрудников на свободные вакансии, а также отсутствие переизбытка персонала. Данный факт обусловлен тем, что переизбыток, так же как и недостаточная численность работников, приводит к неустойчивой психологической обстановке в коллективе. В подобных ситуациях возможно возникновение конфликтных ситуаций, поскольку это приводит к неравномерным трудовым нагрузкам.

Поддержка и оказание доверия опытным и активным сотрудникам, которые являются неформальными лидерами и пользуются уважением среди других членов коллектива.

Предотвращение и своевременное разрешение конфликтных ситуаций.

Формирование основных составляющих социально-психологического климата – поведенческих норм, общегрупповых ценностей, ожиданий и т.д.

Немаловажным инструментом формирования благополучной психологической обстановки в коллективе является организация таких мероприятий, как деловые игры, тренинги и т.д.

При ответе на вопрос 26 «Что вносят в содержание понятия «личностный рост» К. Роджерс, А. Маслоу и представители других психологических направлений?» расскажите, что это понятие изначально было сформулировано в рамках гуманистической концепции К. Роджерса и А. Маслоу, однако в настоящее время широко используется и другими психологическими направлениями. Представление о личностном росте основывается на позитивном видении изначальной природы человека и возможности развития внутреннего потенциала. Однако далеко не все современные психологические концепции исходят из наличия у человека доброй, конструктивной и саморазвивающейся сущности, и по представлению о сущностной природе и потенциале человека эти концепции разделяются на четыре группы:

К группе «доверяющих» (оптимистов) с самой радикальной точкой зрения, утверждающей безусловно-позитивную, добрую и конструктивную сущность человека, заложенную в виде потенциала, который раскрывается при соответствующих условиях, относятся представители школы К. Роджерса и А. Маслоу. В данном подходе личностный рост естественен, хотя может быть заторможен в случае негативного окружения и поддержан окружением позитивным.

Экзистенциальный подход В. Франкла и Дж. Бюджентала придерживается более осторожного взгляда на человека, который исходит из того, что изначально человек не обладает сущностью, но обретает её в результате самосозидания, причём позитивная актуализация не гарантирована, но является результатом собственного свободного и ответственного выбора человека.

Достаточно распространена позиция (бихевиоризм и большинство подходов в советской психологии), согласно которой у человека природной сущности нет, он изначально представляет собой нейтральный объект формирующих внешних влияний, от которых и зависит обретаемая человеком «сущность». В данном подходе о личностном росте в точном смысле говорить затруднительно, можно говорить скорее о возможности личностного развития.

Согласно взглядам христианской антропологии, природа человеческого естества после грехопадения Адама находится в извращенном состоянии, а его «самость» есть не личностный потенциал, но преграда между человеком и Богом, а также и между людьми. Христианский идеал человека простого, смиренного и целомудренного бесконечно далек от

гуманистического идеала успешно адаптирующейся в этом мире самореализующейся, самодостаточной личности, наслаждающейся актуальным моментом, верящей в «могущество человеческих возможностей». По православному учению, человеческая душа не только стремится к высшему, но и подвержена наклонности ко греху, которая лежит не на периферии духовной жизни, но поражает самую её глубину, извращая все движения духа.

При ответе на вопрос 27 «Какие методы психологической поддержки и реабилитации Вы знаете?» можно описать следующие основные методы психической реабилитации: различные психотерапевтические воздействия (аутотренинг, гипноз и др.); психогигиена; психопрофилактика; в некоторых случаях — лекарственные препараты психотропного действия; благожелательная обстановка в семье и коллективе; эстетотерапия; физические тренировки; лечение трудом (трудотерапия).

Также можно выделить два вида групповых методов психотерапии и социотерапии в реабилитации

1. Терапевтические направленные на социальное поведение клиента, его коммуникабельность, способность к самореализации, разрешению психологических и преодолению социальных конфликтов. Они объединяют группы: разговорные, проблемных дискуссий, психомоторные, коммуникативные, арт- и музыкотерапии, а также семейную психотерапию.

2. Оптимальная организация социальной структуры коллектива клиентов, имеющая в своей основе, так называемые средовые группы: совет и собрания, функциональные группы, коллективные экскурсии, клуб пациентов и т.п.

В зависимости от стадии развития, типа течения и формы психического заболевания меняется соотношение сомато-биологических и индивидуально-психологических факторов в формировании картины болезни, в различной степени страдают способности больного к самореализации и к установлению адекватных межличностных отношений. Соответственно этому должно меняться не только место психосоциальных методов в структуре реабилитации, но и сами методы, а также конкретные задачи.

Приведите примеры.

При ответе на вопрос 28 «Каковы психологические особенности террористических актов, массовых беспорядков, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций Вы можете назвать?» обратите внимание, что наиболее социально вредной разновидностью насильственных преступлений, совершаемых как в группе, так и в одиночку, является терроризм — крайнее проявление экстремизма: взрывы, поджоги, использование радиоактивных и сильнодействующих веществ, организация аварий и катастроф, вывод из строя жизнеобеспечивающих объектов, создающих опасность гибели людей, захват и уничтожение заложников — действия, совершаемые в целях нарушения социальной безопасности, устрашения населения, оказания воздействия на принятие решений органами власти.

В психологическом плане терроризм опасен не только крайне негативными его конкретными последствиями, но и нарушением психологического баланса в обществе, нарушением спокойного существования людей, порождением всеобщей тревожности и страха, ожидания угрозы, дестабилизацией общественной жизни. Опасно и побуждение власти к принятию удобных для террористов решений. В ряде случаев терроризм связан с обострением межэтнических отношений, отношений между странами и мировыми регионами, со стремлением региональных экстремистских групп отобрать у центральной власти право распоряжаться местными ресурсами.

Психическими особенностями личности террориста являются преданность идее, дисциплинированность и готовность к самопожертвованию, повинение лидеру, «синдром зомби» (постоянная готовность к запрограммированной самореализации), «синдром Рэмбо» (готовность самопожертвования за идею), постоянный поиск возможности эффективной

реализации своей миссии. Его «высокая цель» оправдывает все средства.

Сущность террористических актов состоит в дезорганизации жизнедеятельности общества, нанесении ущерба его базовым социальным ценностям, жизненным интересам. Свое противостояние существующему порядку террористы оплачивают жизнью и здоровьем ни в чем не повинных людей, дезорганизуя их жизнедеятельность средствами массового устрашения. Дестабилизация общественной жизнедеятельности экстремистскими способами — основная направленность их преступной деятельности.

При подготовке этого вопроса опирайтесь на источник: Еникеев М.И. Юридическая психология : с основами общ. и соц. психологии : учеб. для вузов / М. И. Еникеев. - 2-е изд., перераб. - Москва : Норма, 2006. - 639 с.

При ответе на вопрос 29 «Какие методологии и их особенности существуют в психологическом консультировании?» раскройте содержание следующих программных вопросов: Психоаналитическое направление консультирования. Фрейдизм как основа психоаналитической теории. Аналитическая психология К. Юнга. Индивидуальная психология А. Адлера. Бихевиоральный подход к психологическому консультированию. Когнитивная психотерапия. Терапия реальностью. Экзистенциально-гуманистический подход в психологическом консультировании. Транзактный анализ Э.Берна.

При ответе на вопрос 30 «Что такое профориентация и какие профориентационные ситуации в консультировании Вы можете описать?» раскройте понятия "профориентация", "профконсультация". Опишите основные направления и методы профориентации. Расскажите о психологических основах профотбора. Приведите примеры различных типов профконсультационных ситуаций.

При ответе на вопрос 31 «Какие характеристики в структуре малой группы можете назвать и описать?» дайте определение и опишите основные характеристики: состав группы, численность и признаки (по возрасту, полу, образованию, национальности...) и структуру группы. Структура группы подразумевает функциональные обязанности членов группы в их совместной деятельности, набор ролей (набор ожидаемых действий от человека, за которым закреплены определенные функциональные обязанности) и набор норм (набор предписаний, требований, пожеланий общественно-одобряемого поведения). Групповые процессы подразумевают процессы сплочения или разобщения группы, развитие групповых норм. формирование лидерства, развитие симпатий и антипатий и т.д.

При ответе на вопрос 32 «Какие социально-психологические феномены проявляются в толпе и массовых беспорядках?» опишите виды толпы, ролевое участие людей в толпе и феномены: заражение, внушение, подражание.

Социально-психологические особенности толпы, ориентированной на массовые беспорядки, выглядят следующим образом:

- снижение интеллектуального начала и повышение эмоционального;
- появление чувство силы и осознание анонимности;
- повышение групповой внушаемости и снижение эффективности действия механизмов независимого мышления;
- потребность в лидере, которому она будет безоговорочно подчиняться, или объекта ненависти, который она будет уничтожать;
- подавление чувства ответственности за собственные поступки, способность, как на крайнюю жестокость, так и на самопожертвование;
- быстрый эмоциональный спад: после достижения цели или поражения происходит смена поведения и оценки происходящего и т.д.

Процесс развития массовых беспорядков включает в себя три стадии:

1. Осложнение обстановки, стадия предшествующая массовому антиобщественному

поведению, которая характеризуется возникновением социальной напряженности, накоплением недовольства, т.е. негативных массовых настроений, которые выступают «горючим» материалом, способным при самом незначительном поводе обострить обстановку.

2. Возникновение повода для массовых беспорядков и их осуществление. На этой стадии происходит непосредственное начало массовых беспорядков, связанное с появлением формального повода, который используется их зачинщиками в качестве детонатора события.

3. Обстановка после массовых беспорядков. Эта стадия характеризуется ситуацией после их ликвидации.

При ответе на вопрос 33 «Что можно отнести к психологическим особенностям формирования и конкурентоспособности команды?» опирайтесь на работы: 1) Галкина Т.П. Социология управления : от группы к команде: учеб. пособие / Т. П. Галкина. - Москва : Финансы и статистика, 2003. - 224 с.; 2) Тидор С.Н. Психология управления : От личности к команде: учеб. пособие / С. Н. Тидор. - Петрозаводск : Фолиум, 1996. - 224 с. + Учеб. видеофильм на 2 вк. (480 мин.).

При ответе на вопрос 34 «Что такое психологическая пропаганда и какие теории пропаганды знаете?» можно опираться на проблемную постановку вопроса. Начните с определения понятия, перечислите проблемы и опишите существующие теории.

Термин «пропаганда» (от лат. *propaganda* — распространение) имеет много определений, основными из которых являются:

1) Система деятельности, направленная на распространение знаний, художественных ценностей и др. информации с целью формирования определённых взглядов, представлений, эмоциональных состояний, оказания влияния на социальное поведение людей;

2) Распространение в массах идеологии и политики определённых классов, партий, государств;

3) Средство манипуляции массовым сознанием.

Японцы метафорично и красиво называли пропаганду войной мыслей.

К основным проблемам психологической пропаганды, нуждающимся как в теоретическом, так и в прикладном, эмпирическом исследовании, относятся:

- психологический анализ личности пропагандиста;
- психологический анализ содержания пропагандистских сообщений (их идеологическая направленность, степень соответствия излагаемых фактов реальной действительности и т. п.);
- психологическая характеристика реципиентов (аудитории), их установки, ценностные ориентации и т. п.;
- общий психологический анализ различных типов пропагандистского воздействия и средств пропаганды;
- психологический анализ приемов и способов пропагандистского воздействия;
- психологический анализ восприятия реципиентами пропагандистских сообщений;
- общий психологический анализ взаимодействия всех элементов коммуникативной системы с пропагандистскими сообщениями, проблемы эффективности пропагандистской деятельности.

При ответе на вопрос 35 «Каковы психологические особенности процессов обучения и воспитания?» можно ориентироваться на основные психологические теории обучения и воспитания.

Психологические теории учения в контексте основных направлений психологии. Ассоциативно-рефлекторная теория учения. Ассоциация как единица анализа процесса усвоения. Условия образования ассоциаций.

Общая схема процесса обучения. Критика ассоциативно-рефлекторной теории.

Бихевиористская теория учения. Биологизация законов учения человека. Анализ процесса учения по схеме «стимул-реакция». Основные законы научения, их характеристика.

Оперантная теория научения, ее сущность. Принцип подкрепления как механизм управления процессом учения.

Принципы управления по Б. Скиннеру. Основные направления исследований в области программированного обучения.

Теории учения в гештальтпсихологии. Когнитивные теории обучения. Гуманистические теории обучения. Основные положения, виды, цели и принципы обучения в гуманистической парадигме.

Деятельность как объяснительный принцип в педагогической психологии. Действие как единица анализа деятельности. Деятельностный подход и деятельностные теории обучения в отечественной педагогической психологии.

Мыследеятельностный подход. Личностно-деятельностный и личностно-ориентированные подходы к проектированию и организации обучения.

Также возможно раскрыть психологические особенности процессов обучения и воспитания.

При ответе на вопрос 36 «Каковы психологические особенности субъекта принятия решения?» акцентируйте внимание на стилевых особенностях мышления, типа личности как субъекта принятия решений, отдельные мыслительные качества и индивидуальные мыслительные тактики в принятии решений.

При ответе на вопрос 37 «Что можно отнести к психологическим характеристикам управленческих функций?» можно опираться на работу Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... : Элементы психологии менеджмента в повседнев. работе / Р. Л. Кричевский ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. - 3 изд., доп. и перераб. - Москва : Дело, 1998. - 400 с.

При ответе на вопрос 38 «Что можно считать показателями установления доверительного контакта с клиентом?» раскройте следующие вопросы:

Характерные черты консультативного контакта: эмоциональность, интенсивность, динамичность, конфиденциальность, оказание поддержки, добросовестность. Физические компоненты терапевтического климата. Обстановка консультирования. Выбор и оборудование помещения для проведения психологического консультирования. Структурирование консультативного пространства: встреча клиента, знакомство, позиция размещения консультанта и клиента, дистанция между ними. Структурирование времени консультирования. Искренность консультативного контакта. Передача эмпатии клиенту. Идентификация консультанта с клиентом. Навыки создания и поддержания консультативного контакта. Перенос и контрперенос. Типы первичных интервью. Психосоциальный анамнез. Первая встреча в консультировании. Формы речевого этикета. Приемы психологической вербальной поддержки клиента. Основные цели первой консультативной цели. Основные процедуры и техники консультирования.

Правила постановки вопросов. Отражение и обобщение чувств. Паузы молчания в консультировании. Предоставление информации. Интерпретация. Конфронтация. Основные случаи конфронтации в консультировании.

При ответе на вопрос 39 «Какие техники консультативной работы с клиентом вы можете описать?» начните с определения понятия «техника психологического консультирования» представляет собой специально организованную психологом системную процедуру, включающую комплекс приемов, предписаний, действий, осуществляемых им в отношении клиента в рамках консультативного процесса. Техника преследует определенную цель и направлена на решение одной или нескольких консультативных задач.

Большинство техник также могут быть использованы в диагностических целях для получения информации о клиенте и способах его психологического функционирования.

Выбор и использование той или иной техники при работе с клиентом определяется следующими факторами:

- особенности проблемной ситуации, обратившегося за психологической помощью;
- особенности ситуации психологического консультирования (пространственно-временной континуум процесса консультирования; композиция команды специалистов и др.)
- уместность использования техники на данном этапе работы с клиентом;
- предпочтения педагога-психолога, основанные на его личностных особенностях (данный технический прием должен органично сочетаться с индивидуальным стилем деятельности педагога-психолога).

Далее расскажите о процессуально-технической модели психологического консультирования, т.е. использования техник в зависимости от этапа консультирования.

При ответе на вопрос 40 «Что такое коучинг и как он используется в управлении?» раскройте содержание понятия «коучинг». Как метод, коучинг – это воздействие, направленное на раскрытие глубинного потенциала личности, команды, с целью повышения её эффективности, результативности и осознанности. Это работа с будущим, со своим видением этого будущего, работа над постановкой целей в формате конечного результата, над постоянной позитивизацией мышления, над объединением желаний и действий по их осуществлению.

Приведите примеры эффективности использования коучинга в управлении. Руководители зачастую уверены, что повысить эффективность им не удастся, они не верят в ресурсы своих людей, задействуют много внешних сил (экспертов, тренеров, новых специалистов) и... почти не улучшают результаты. Но у людей есть ресурс, вопрос в том, какие есть лояльные, жизненно естественные способы его достать.

Использование коучинга в управлении позволяет:

1. Повышение эффективности управления. Руководитель может быть уверен, что его подчинённые точно усвоили поставленную задачу и имеют всё необходимое для её решения. Подчинённые точно знают, что от них требуется, что и как им нужно делать. Налажена обратная связь.

2. Экономия времени. Использование коучинга в управлении существенно облегчается делегирование полномочий и тем самым экономит время руководителя.

3. Совершенствование коммуникаций внутри компании.

Обратите внимание, что коучинг как средство управления - это ни в коем случае не инструкции и указания, это, скорее, взаимодействие руководителя и подчинённого, направленное на наиболее эффективное решение поставленной задачи. Внешне это выглядит несколько непривычно, особенно для тех, кто привык к директивному стилю руководства: вместо инструкций руководитель просто задаёт подчинённому несколько вопросов, в результате чего:

- выясняется, насколько правильно сотрудник понял поставленную задачу;
- какие могут у него появиться затруднения при выполнении задачи;
- что необходимо сотруднику для выполнения этой задачи;
- выясняются отдельные нюансы, связанные с этой задачей.

При ответе на вопрос 41 «Что можно отнести к психологическим особенностям функциональных состояний?» рассмотрите основные понятия.

Термин «состояние», обуславливающий поведение человека, представляет собой системное понятие. Психофизиологическое состояние (функциональное) — это совокупность трех составляющих: 1) внутренние психофизиологические условия; 2) внешняя среда, в том числе и социальная; 3) факторы деятельности. Всякая деятельность, идеальная (психическая) или внешне реализуемая (поведенческая), предполагает наличие

определенного фона или, другими словами, определенных условий. При одних условиях эта деятельность может протекать успешно, при других — менее успешно, при третьих — вообще невозможна. Для биологических систем высокого уровня развития, каким является человек, определение условий, детерминирующих различные реакции, является решающим, но часто вызывает затруднения. Каждый из нас субъективно отличает состояние высокой работоспособности от состояния утомления и сонливости, напряжение внимания от расслабленности.

Актуальность проблемы анализа и оценки функционального состояния человека, как фактора, обуславливающего его поведение и возможности, привела к созданию различных гипотези теорий для объяснения различных состояний, хотя до настоящего времени определение понятия «функциональное состояние» неоднозначно и разные авторы дают его различную трактовку:

Функциональное состояние — интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности (В. И. Медведев).

Функциональное состояние — это интегральная характеристика наличных свойств, качеств человека, определяющих эффективность его деятельности (В.П. Зинченко).

Под функциональным состоянием понимается некоторый симптомокомплекс характеристик физиологических и психофизиологических процессов, определяющих уровень активности функций и систем организма, особенности жизнедеятельности, и обуславливающих в большой мере работоспособность и поведение человека (В.Л. Марищук).

Все приведенные определения имеют одну логическую основу. Состояние характеризуется как совокупность или симптомокомплекс различных характеристик, процессов, свойств и качеств, обуславливающих уровень активности систем, эффективность деятельности и поведение. Состояние — причинно обусловленное явление, реакция не отдельной системы или органа, а личности в целом, с включением в реагирование как физиологических, так и психологических уровней управления и регулирования, относящихся к подструктурам и сторонам личности. В психологической литературе часто нет четкой границы между понятиями «функциональное состояние» или «психофизиологическое состояние» и «психическое состояние».

При ответе на вопрос 42 «Какова классификация социальных групп?»

Социальная группа — это двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом дольше нескольких мгновений и воспринимают себя как «Мы».

Существует множество критериев классификации социальных групп.

1) По характеру взаимосвязей в группе выделяются группы первичные и вторичные.

Первичные группы — два или более человек, между которыми устанавливаются прямые, близкие, эмоциональные отношения, отражающие многие аспекты их личностей.

Вторичные группы состоят из двух или более лиц, которые вовлечены в безличные отношения. Инструментальные связи, когда один человек является средством для другого, доминируют во вторичных группах. В этих группах основное значение придается не личностным качествам людей, а их умению выполнять определенные функции.

2) По количеству входящих в группу членов группы делятся на малые и большие, а также диады, триады, четверки, пятерки и т.д. Размер группы очень важен, так как оказывает влияние на характер нашего взаимодействия.

Малые группы — это, например, семья, круг друзей, соседей, группа играющих вместе детей, молодежная группировка, рабочая бригада, спортивная команда и т.п. В малых группах люди, как правило, лично знают друг друга, иногда только по внешнему виду, а иногда и по именам, они находятся в пространственной близости друг к другу.

Большая группа — это, например, нация, этнос, народ, последователи одной мировой религии, политическая партия, армия, парламент и т.д. В таких группах люди уже не могут точно распознать друг друга, становятся анонимными по отношению друг к другу.

Диада – это группа из двух человек, характеризуется хрупкостью (разрушается, если один из членов выбывает из группы) и соответственно тесным, упорядоченным и позитивным взаимодействием. Эмоции и чувства играют большую роль в диадах.

Триада – группа, состоящая из трех человек. В триадах наблюдается тенденция сближения между двумя членами группы и исключения из нее третьего. Третий член группы может играть одну из трех ролей: безучастного посредника (аустайдера), оппортуниста, который использует других в своих интересах, и тактика, следующего принципу «разделяй и властвуй». (Г. Зиммель).

Более крупные группы являются более продуктивными, чем диады и триады. В таких группах в большей мере устанавливается взаимное согласие, но в тоже время в них почти отсутствует напряженность. Хотя может наблюдаться неравенство между членами. Группы с четным числом членов менее устойчивы, чем с нечетным, так как могут распадаться на фракции равным числом членов. Это невозможно в группах с нечетным числом членов – в них одна из сторон всегда имеет численное преимущество.

Особо надо отметить пятерки. Пятерки не страдают от непрочности и напряженности отношений, свойственных диадам и триадам. В таких группах каждый член глубоко удовлетворен своей ролью, в случае разногласий такие группы, как правило, не распадаются. Кроме того, в пятерках диссиденты получают поддержку со стороны некоторых членов, им не угрожает полный разрыв с группой.

3) По способу рекрутирования выделяются группы эксклюзивные (элитарные), принадлежность к которым обусловлена строгими требованиями, особыми условиями и процедурами, например, спортивная команда высшей лиги, и инклюзивные (общедоступные), в которые каждый желающий может сразу вступить, например, туристическая группа.

4) По интенсивности участия различают одно- и многофункциональные группы. Однофункциональные группы – это такие группы, в которых мы осуществляем один вид деятельности, направленный на разрешение одной задачи. Многофункциональные группы – такие группы, члены которых руководствуются разными намерениями, стремлениями, способами действий. К таким группам относится, например, семья.

5) По строгости и мере контроля некоторые группы могут быть тоталитарными. В таких группах достаточно жестко регламентируются в качестве общеобязательных определенные правила и нормы, существует система господства-подчинения.

6) По уровню организованности группы могут быть формальными и неформальными. В формальных группах мы существуем как конгломерат взаимосвязанных социальных статусов, наши личные качества, если они только не связаны напрямую с выполняемыми ролями, не имеют для группы значения. Разновидность формальных групп – общественные организации.

В неформальных группах мы участвуем как личности с присущими нам качествами, увлечениями.

7) По типам взаимодействий группы делятся на профессиональные (бригада строителей), политические (партии, политические движения), образовательные (студенческие группы), культурные (творческие союзы) и т. п.

8) По принадлежности индивида социальные группы дифференцируются на ингруппы и аутгруппы.

Ингруппы – такие социальные группы, которые индивид идентифицирует как «мои», «наши» и к которым он ощущает свою принадлежность.

Аутгруппы – такие группы, к которым члены ингруппы относятся как к другим, не своим, даже порой как к враждебным.

При ответе на вопрос 43 «Какие виды и этапы профессионального конкурсного отбора кадров вы знаете?»

Различают два типа профотбора:

по способностям и склонностью для направления на предварительное профессиональное обучение;

по имеющейся готовности к выполнению функций по той или иной профессии.

Основой для профессионального отбора являются конкретные нормативные характеристики профессии: социальные, операциональные, организационные.

Профессиональный отбор включает следующие виды: медицинский, социально-психологический, образовательный и психофизиологический.

Медицинский отбор заключается в выявлении лиц, состояние здоровья и уровень физического развития которых позволяет успешно и в установленные сроки овладеть профессией (специальностью) и эффективно работать длительное время без помех для здоровья. Выявление медицинских противопоказаний особенно важно для тех профессий, которые в обычных условиях, не говоря об экстремальных, ставят перед организмом человека высоких требований.

Социально-психологический отбор проводится с целью выявления социально обусловленных психологических свойств личности, которые необходимы для успешной работы в коллективе, отражают готовность и стремление выполнять свои профессиональные обязанности в любых условиях.

Социально-психологический отбор основывается на личностном подходе и учитывает ценностные ориентации и мотивационные аспекты деятельности человека, направленные на ее самоутверждения в профессиональной деятельности и удовлетворения разнообразных потребностей.

Образовательный отбор имеет целью выявление у человека знаний и навыков, необходимых для дальнейшего обучения или выполнения профессиональной деятельности

Психофизиологический отбор занимает особое место, поскольку имеет целью выявление тех профессионально важных психофизиологических свойств, которые необходимы для успешного овладения профессиональными знаниями, навыками, умениями и эффективного выполнения работы. Психофизиологические свойства человека могут количественно характеризовать профессионально важные качества и поэтому для многих профессий имеют прогностическое значение.

Этапы профотбора. Профотбор осуществляется в несколько этапов:

предварительный этап, на котором проводится отбор по медицинским показаниям, по состоянию здоровья;

этап психодиагностического обследования с использованием различных комплексов тестов, моделированием трудовых процессов и ситуаций, регистрацией показателей функционального состояния и эффективности работы;

этап прогнозирования успешности овладения профессией и эффективной деятельности на основе оценки психофизиологических характеристик в соответствии с требованиями профессии и учета возможности компенсации некоторых недостаточно развитых качеств за счет высокого развития других.

Профессиональная пригодность является результатом профессионального самоопределения в процессе обучения и освоения профессии, а также профессиональной направленности личности. Профессиональная направленность характеризуется установкой личности на развитие качеств, необходимых для успешной работы по избранной профессии. Отношение человека к профессии проявляется в его профессиональных интересах, под которыми понимают активное познавательное участие в деятельности человека в связи с профессией. Формирование профессиональных интересов базируется на глубоких всесторонних знаниях относительно характера, содержания и организации деятельности и положительном отношении к работе.

Профессиональный интерес может сопровождаться профессиональным призванием, т.е. специфическим отношением к определенному виду деятельности. Профессиональное призвание - это социально обусловленный устойчивый влечение человека к определенному виду трудовой деятельности, при котором работа наиболее продуктивна и соответствует

реальным и потенциальным возможностям личности. Выражается профессиональное призвание в совокупности развитых способностей и устойчивую склонностью.

Профессиональный отбор персонала и распределение между работниками функций осуществляются по принципу индивидуального подхода. Всестороннее изучение и оценка персонала на основе личных дел, бесед, наблюдений, тестов позволяет учесть не только уровень профессионально-квалификационной подготовки и производственный опыт, но и физические, психофизиологические и интеллектуальные характеристики.

При ответе на вопрос 44 «Что такое психограмма и как она соотносится с компетентностным подходом?» отметьте, что психограмма включает психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде. Сюда относятся:

– характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста:

1. Мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции.

2. Профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самоосознание себя как профессионала.

3. Эмоции, психические состояния, эмоциональный облик.

4. Удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

– характеристики операциональной сферы специалиста:

5. Психологические знания о труде, о профессии.

6. Психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии (в их влиянии на себя и на других людей).

7. Профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту.

8. Профессиональное мышление, в том числе творчество, возможность обогатить опыт профессии.

9. Профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста.

10. Психологические противопоказания (то есть психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано. Желательно определение противопоказаний в мотивационной и операциональной сфере.

11. Линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

Перечислите виды психограмм:

– полные (психологическое изучение составлялось по обширной программе),

– частичные (программа обследования личности касалась лишь важных для обсуждаемой проблемы сторон)

– срезовые (составлялась при разовом обследовании личности)

– продольные (составлялась при сопоставлении результатов психологического обследования личности несколько раз во времени.) Только продольные психограммы, считал Штерн, могли дать психологу сведения о тенденциях развития личности, т.е. позволяли понять личность, устойчивые и случайные ее проявления.

На современном этапе психограммы разрабатываются в соответствии с компетентностным подходом. Дайте соотношение понятий «компетенция», «карта компетенций», «профессионально важные качества».

Компетенция - это набор поведенческих характеристик, необходимых сотруднику для успешного выполнения той или иной работы; это значимые признаки (характеристики) работников, способствующие достижению успеха при работе в конкретной компании (корпоративные компетенции) и на конкретной должности.

Карта компетенций (другие названия: профессиональный портрет, портрет идеального сотрудника, модель компетенций, матрица компетенций) представляют собой личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей.

Профессионально важные качества (ПВК) — это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и коррелируют хотя бы с одним ее основным результативным параметром (качеством, производительностью, надежностью).

В функции профессионально-важных могут выступать не только собственно психические, но и внепсихические свойства субъекта — соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др. Например, элементарная «физическая сила и выносливость» — ярко выраженное ПВК многих видов деятельности. Для более полного раскрытия специфики и особенностей ПВК целесообразно остановиться на их основных классификациях.

При ответе на вопрос 45 «Каковы основные направления практической деятельности психолога в организации?» кратко опишите задачи каждого из них.

Работа психолога в организации осуществляется по нескольким направлениям, и в первую очередь, это подбор и расстановка персонала в организации.

Подбор и расстановка персонала включает в себя диагностику при приеме на работу и составление профессионально-психологического портрета, включающего в себя описание, как интеллектуальной сферы сотрудника, так и его психофизиологические и личностные характеристики, на основании которого психолог дает рекомендации по подбору оптимальных должностных постов для сотрудников.

Другим направлением работы организационного психолога является психологическое сопровождение трудового процесса и обучение персонала.

Это направление достаточно обширно и включает в себя:

- составление психологического портрета основных профессий в организации,
- создание благоприятного климата в коллективе,
- сплочение коллектива,
- преодоление конфликтных ситуаций,
- проведение разумной политики поощрения и санкций,
- личный рост сотрудников.

Третье направление работы психолога в организации — это определение социально-психологических характеристик коллектива.

Это необходимо для того, чтобы развивать корпоративную культуру, выявлять ожидания сотрудников относительно перспектив развития организации, относительно руководителей разных звеньев. Кроме этого, на данном этапе работы психолог выявляет основные социальные потребности сотрудников организации и производит мониторинг степени удовлетворенности трудом в коллективе.

Еще одно направление работы организационного психолога — психологическое просвещение с целью повышения психологической компетентности всех сотрудников.

И, наконец, психолог в организации производит индивидуальное психологическое сопровождение сотрудников организации, помогая им разрешать проблемные ситуации, возникающие в различных сферах жизни.

Так, психолог помогает сотрудникам организации справляться со стрессами, подавленным настроением, преодолевать семейные трудности, а также трудности, возникающие в общении с другими людьми.

Функции организационного психолога определяют конкретные задачи его работы в организации, которые могут быть представлены тремя категориями.

1. Работа с персоналом:

оценка персонала в целях найма, аттестации и перемещения (изучение и фиксация

деловых, профессиональных качеств, способностей);
профессиональная ориентация и консультирование;
социально-психологическое обучение персонала и повышение квалификации сотрудников;

ускорение процессов адаптации работников в организации — взаимодействие руководителя с подчиненными.

2. Организация труда:

аттестация должностей, включенных в штатное расписание (описание должностных обязанностей, составление профессиограмм, должностных инструкций);

изучение условий труда, организации рабочих мест;

анализ личности работника в системе организации (изучение отношения к труду, удовлетворенности трудом, мотивации и стимулирования труда, безопасности труда).

3. Организационное управление и социальное планирование:

социально-психологическое обеспечение внедрения нововведений и реорганизации;

формирование групповых норм, морали, организационной культуры;

профилактика и разрешение конфликтов;

контроль за состоянием социально-психологического климата в коллективе, его совершенствование и оздоровление;

создание «команды»;

повышение дисциплины труда;

лояльность по отношению к организации.

При ответе на вопрос 46 «Каковы методы практической работы психолога в организации?» опишите направления и соответствующие методы психодиагностики в организации.

Деятельность организационного психолога осуществляется по традиционным направлениям работы психолога-практика:

— прикладная психодиагностика;

— психокоррекционная и развивающая работа;

— психологическое просвещение;

— психологическое консультирование;

— социально-диспетчерская деятельность.

Организационный психолог в своей диагностической работе использует, как правило, традиционный набор методов сбора данных о субъекте: наблюдение; анкетирование; опрос; тестирование; эксперимент.

Один из видов классификации методов групповой работы предлагает А.И. Пригожий. Он считает, что любая форма групповой работы начинается со стадии знакомства, в процессе которого происходит взаимное раскрытие участников и слом барьеров между ними. Далее групповая работа строится по трем основным линиям:

1) групповая динамика; целью которой является создание условий для эмоциональной вовлеченности участников, оптимальная структуризация группы и ролевое распределение членов группы. Цель активизации коллективного мышления — достижение эффекта синергии в группе посредством «взаимоусиления участников работы». Для этого используются такие приемы, как активная пауза, групповая саморефлексия, визуализация процесса и результатов работы, фасилитация.

2) активизация коллективного мышления; для этого могут использоваться такие техники, как синектика, мозговой штурм, групповая дискуссия.

3) работа по содержанию; целью этой работы является обеспечение практического продукта работы, т. е. нахождение решения проблемы. Для этого психолог использует теоретические знания, передовой опыт в решении подобных проблем, собственный опыт.

Эти три направления постоянно сочетаются и присутствуют одновременно.

Можно предложить другую классификацию методов групповой работы в соответствии

с выделенными аспектами групповой работы¹:

- 1) методы содержательной работы группы;
- 2) методы качественной работы группы;
- 3) методы структурирования группы;
- 4) методы координатора.

Методы содержательной работы группы (содержательные методы) направлены на постановку, анализ, решение проблем (построение дерева целей, дерево проблем, сценарный метод, модерация и др.).

Методы качественной работы группы (качественные методы) используются для раскрытия причинно-следственных связей, анализа процессуальных характеристик в группе внутренней структуры и взаимосвязей, планирования, развития и ускорения динамических процессов в группе, формирования навыков сензитивности, коммуникативности, общения, взаимопонимания, решения проблем, разрешения конфликтов, повышения сплоченности группы и формирования команды (СПТ, транзактный анализ, гештальт, НЛП, психосинтез, арт-методы, психодрама, социодрама, ролевые игры и др.).

Методы структурирования направлены на формирование структуры группы и проводимых интервенций. Они включают диагностику, формирование и структурирование группы (социометрию, ассисмент, методы «разогрева» группы и др.).

Методы координатора использует психолог в групповой работе. Определяется позиция психолога и его роль (модератор, фасилитатор, тренер, участник, наблюдатель и т. д.).

Все группы методов взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга. Для психолога важно определить задачу, которую он ставит для выполнения на определенном этапе развития организации. В зависимости от этого выбирается метод или группа методов работы.

Д. Прюиттом предложена классификация экспериментальных игровых техник. Она предполагает следующие их разновидности:

матричные игры (типичный их образец — «дилемма узника»);

переговорные игры (в них противостоящие стороны общаются друг с другом, пытаются посредством выдвижения ряда альтернатив достичь общего решения);

коалиционные игры (в их основе — формирование участниками внутри группового взаимодействия разнообразных коалиций);

локомоционные игры (предполагают движение противостоящих сторон к определенной цели, заданной условиями игры или вытекающей из какой-то концептуальной схемы);

социальные игры-ловушки (игры с разного рода провоцирующими действиями, ведущими к усилению конкуренции соперничающих сторон).

К настоящему времени в психологическом просвещении накоплен большой арсенал конкретных форм и методов его проведения. Это могут быть индивидуальные (беседа), групповые (тематический урок, родительское собрание), эстрадные представления (с участием субъекта-реципиента), публичные выступления (лекция, сообщение перед большой аудиторией) и др. Использование той или иной формы определяется как опытом практического психолога, его коммуникативными и лекторскими, творческими возможностями, так и конкретной ситуацией, аудитории в которой (или по запросу которой) проводится этот вид работы.

При ответе на вопрос 47 «Каковы цели и задачи психодиагностической деятельности практического психолога в организации?» возьмите за основу основные направления

¹ Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. — 256 с; Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.

деятельности на примере какой-либо организации. Например, раскройте этот вопрос через психодиагностику в системе управления. Рассмотрите цели и задачи конкурсного отбора на вакантную должность, в кадровый резерв, аттестации, квалификационного экзамена, внутрикадровых перестановок, программ адаптации, формирования и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе, стимулирования персонала и др. направлений деятельности.

При ответе на вопрос 48 «Какие особенности социально-психологической адаптации вы знаете и как различаете первичную и вторичную адаптацию?» обратите внимание на то, что в настоящее время существует более 40 определений адаптации. Такое многообразие понятий связано с использованием их в разных областях исследования (социальная, биологическая, психофизиологическая адаптация), со спецификой задач исследований, а также с различием подходов, принятых в отдельных научных школах. Раскройте особенности этапов процесса и сформулируйте цели социально-психологической адаптации в организации. Опишите различные виды адаптации. Назовите адаптивные свойства личности.

При ответе на вопрос 49 «Каковы цели, задачи, виды и принципы психологического консультирования в организации?» раскройте каждый из пунктов вопроса.

Цели психологического консультирования в организации могут быть следующие.

1. Оказание оперативной помощи клиенту в решении возникших у него жизненных проблем, затруднений.

2. Оказание временной помощи клиенту, который нуждается в более длительной психотерапии (например, при депрессивном состоянии). В этом случае в конце консультации необходимо переадресовать клиента к соответствующему специалисту.

3. Дополнительная помощь при наличии проблем другого плана (юридической, медицинской и т.п.). В этом случае психологическое консультирование может проводиться параллельно с оказанием основной помощи.

Универсальные цели психологического консультирования определяются ориентацией консультирования на развитие личности:

1. Способствовать изменению поведения клиента.
2. Развивать у клиента навыки преодоления трудностей.
3. Обеспечивать условия для принятия клиентом жизненно важных решений.
4. Развивать умение завязывать и поддерживать межличностные отношения.
5. Облегчать реализацию и повышение потенциала личности.

6. Стремиться к максимальной свободе клиента, к развитию способности клиента контролировать свое окружение и собственные реакции.

Конкретные цели консультирования определяются потребностями и ожиданиями клиента. Консультант всегда должен исходить из конкретного запроса, предъявляемого клиентом, и не навязывать ему собственные цели и ценности.

Главная цель консультанта — помочь человеку понять, что именно он должен принимать решение, действовать, изменяться, актуализировать свои способности. Другой человек, консультант, может лишь помочь ему наиболее эффективно пройти этот путь.

Цели консультирования определяют его задачи.

Задачи психологического консультирования следующие.

1. Установить контакт с клиентом, способствующий достижению целей консультирования.

2. Уточнить (прояснить) проблемы клиента, при необходимости переформулировав запрос клиента.

3. Изучить личность клиента и его актуальную ситуацию с целью выяснения, сможет ли клиент справиться с проблемой.

4. Сформулировать консультативную гипотезу.

5. Сформулировать интерпретацию и рекомендации клиенту.
6. Оказать психологическое воздействие.
7. Обучить клиента психопрофилактическим навыкам.
8. Передать клиенту необходимые психологические знания и умения.
9. Выйти из контакта и при необходимости поставить цели для дальнейших встреч.

Психологическое консультирование в организации можно подразделить на экспертное и процесс-консультирование. Цель процесс-консультирования состоит в том, чтобы помочь менеджеру-клиенту выявить, понять и оптимизировать организационные процессы, с которыми ему приходится иметь дело. Это может касаться и трудового процесса, и каналов общения, и неформальных взаимоотношений между работниками. В основе процесс-консультирования лежит посылка о том, что эффективность организации может быть повышена за счет решения межличностных проблем и большей вовлеченности персонала в организационные процессы. Консультант должен помочь клиенту по-новому увидеть организационные процессы. При этом в его компетенцию не входит принятие каких-либо решений в организации. Он должен помочь менеджеру самостоятельно найти выход из создавшихся проблем. Консультант не должен быть профессионалом во всех областях организационной жизни. Его задача воздействовать на организационные процессы путем создания консультативных отношений.

Экспертное консультирование в организации – это также системное консультирование, направленное на решение возникшей организационной проблемы. К общим характеристиками экспертного консультирования можно отнести: оно ориентировано на достижение цели, которая часто носит профессиональный характер; взаимоотношения в этом виде консультирования регулируются нормами и правилами; этот вид консультирования – процесс, включающий сбор данных, рекомендацию решения, предложение поддержки; оно основывается на идеологиях, системах ценностей и этике. Экспертное консультирование чаще бывает «внешним». Оно может происходить на индивидуальном, групповом и организационном уровне в организации.

К основным принципам относят следующие.

1. Доброжелательное и безоценочное отношение к клиенту.
2. Ориентация на нормы и ценности клиента (отсутствие критики).
3. Принцип ответственности клиента.
4. Анонимность и конфиденциальность.
5. Разграничение личных и профессиональных отношений.
6. Принцип осведомленного согласия клиента.
7. Принцип "не навреди".
8. Принцип нераспространения психологического инструментария.

При ответе на вопрос 50 «Каковы этапы психологического консультирования?» выделите и опишите каждый из этапов.

1. Подготовительный этап. На этом этапе психолог-консультант знакомится с клиентом по предварительной записи, имеющейся о нем в регистрационном журнале, а также по той информации о клиенте, которую можно получить от третьих лиц, например от работника психологической консультации, который принимал заявку от клиента на проведение консультации. На данном этапе работы психолог-консультант, кроме того, сам готовится к проведению консультации, выполняя практически все то, о чем шла речь в предыдущем разделе данной главы. Время работы психолога-консультанта на этом этапе составляет обычно от 20 до 30 мин.

2. Настраечный этап. На данном этапе психолог-консультант лично встречает клиента, знакомится с ним и настраивается на совместную работу с клиентом. То же самое со своей стороны делает клиент. В среднем этот этап по времени, если все остальное уже подготовлено для проведения консультации, может занимать от 5 до 7 мин.

3. Диагностический этап. На данном этапе психолог-консультант выслушивает

исповедь клиента и на основе ее анализа проясняет, уточняет проблему клиента. Основное содержание данного этапа составляет рассказ клиента о себе и о своей проблеме (исповедь), а также психодиагностика клиента, если возникает необходимость ее проведения для уточнения проблемы клиента и поиска оптимального ее решения. Достаточно точно установить время, необходимое для проведения данного этапа психологического консультирования, не представляется возможным, так как многое в его определении зависит от специфики проблемы клиента и его индивидуальных особенностей. Практически это время составляет как минимум один час, исключая время, необходимое для проведения психологического тестирования. Иногда данный этап психологического консультирования может занимать от 4 до 6–8 ч.

4. Рекомендательный этап. Психолог-консультант, собрав на предыдущих этапах необходимую информацию о клиенте и его проблеме, на данном этапе вместе с клиентом вырабатывает практические рекомендации по решению его проблемы. Здесь эти рекомендации уточняются, проясняются, конкретизируются во всех существенных деталях. Среднее время, обычно затрачиваемое на прохождение этого этапа психологического консультирования, составляет от 40 мин до 1 ч.

5. Контрольный этап. На данном этапе психолог-консультант и клиент договариваются друг с другом о том, как будет контролироваться и оцениваться практическая реализация клиентом полученных им практических советов и рекомендаций. Здесь же решается вопрос о том, как, где и когда психолог-консультант и клиент в дальнейшем смогут обсуждать дополнительные вопросы, которые могут возникнуть в процессе выполнения выработанных рекомендаций. В конце данного этапа, если в этом возникнет необходимость, психолог-консультант и клиент могут договориться друг с другом о том, где и когда они встретятся в следующий раз. В среднем работа на данном, завершающем этапе психологического консультирования проходит в течение 20–30 мин.

При ответе на вопрос 51 «Каково содержание психокоррекционных мероприятий в организации?» раскройте сущность и содержание психокоррекционной работы, перечислите основные принципы, цели и задачи психокоррекционной работы, назовите требования, предъявляемые к психологу, осуществляющему психокоррекционные мероприятия, расскажите об оценке эффективности психокоррекционных мероприятий.

При ответе на вопрос 52 «Каковы цели и задачи профилактической деятельности практического психолога в организации?» рассмотрите понятие «профилактическая деятельность» и направления психопрофилактики. Социально-психологическая профилактика - это система мероприятий, направленных на охрану психического здоровья, предупреждение неблагополучия в развитии человека, группы, общества, создание психологических условий, благоприятных для этого развития.

Важно, что профилактика как психологическая помощь клиенту предоставляется уже тогда, когда еще нет особых трудностей и осложнений в поведении, жизни и деятельности человека или группы людей. Как правило, на основе мониторинга социально-психологических изменений в жизни общества, отдельных его групп, особенностей и условий индивидуального развития человека прогнозируют те или иные осложнения и проводят предупредительную работу. Психопрофилактическая работа направлена на решение актуальных психологических проблем, а на перспективу.

Важнейшими направлениями психопрофилактической работы являются:

- профилактика стрессовых и постстрессовых состояний, связанных с природными и техническими катастрофами;
- предупреждения возникновения избыточного психологического напряжения в обществе, переживает кризисные явления (экономические и политические кризисы, межэтнические, межконфессиональные конфликты и т.п.);
- психологическая поддержка наиболее уязвимых слоев населения (пенсионеры, инвалиды войны, труда, безработные и др.);

- работа по предупреждению распада семьи, семейных дисгармоний, отклонений в психическом развитии ребенка, связанные с семейными проблемами;
- профилактика нарушений в психическом и личностном развитии воспитанников детских домов и учеников школ-интернатов;
- профилактика девиантного поведения молодежи (правонарушения, пьянство, наркомания, токсикомания).

При ответе на вопрос 53 «Каково содержание практической деятельности психолога по поддержанию оптимального социально-психологического климата в служебных коллективах?» рассмотрите такие понятия как служебный коллектив и социально-психологический климат в служебном коллективе. Назовите факторы, определяющие состояние социально-психологического климата (служебно-функциональные факторы, экономические факторы, управленческие факторы, психологические факторы, факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала, правовые факторы). Расскажите о диагностике социально-психологического климата. В значительной мере формирование благоприятного социально-психологического климата зависит от учета основных шести групп факторов, влияющих на него. Например, наблюдения показывают, что часто причиной неудовлетворенности сотрудников являются эргономические факторы (условия труда, удобство рабочих мест, оптимальный режим сочетания труда и отдыха, материально-техническая обеспеченность деятельности и др.), функциональные факторы (неопределенность должностного положения, неясность обязанностей, полномочий и ответственности, неравномерность загруженности персонала, нечеткость критериев и показателей оценки результатов труда и др.), управленческие факторы (неясность управленческой концепции руководителя в отношении подчиненных, жесткий и порой грубый стиль управления персоналом, необъективность и несправедливость руководителей в оценках, привлечение руководством подчиненных к выполнению ими несвойственных функций и др.), экономические факторы (несвоевременность выдачи денежного содержания, ошибки в распределении материального вознаграждения и премий и др.), правовые факторы (отсутствие должностной инструкции, правовых актов, непосредственно регулирующих деятельность, наличие дублирующих друг друга нормативно-правовых актов, слишком много приказов и инструкций и др.), и, наконец, *психологические факторы* (противоречия и конфликты, социально-психологическая несовместимость людей, недостаточный учет неформальных статусов работников в коллективе, отклонения в групповых нормах, мнении и традициях и др.). Если в повседневной работе с персоналом стараться устранять указанные отрицательные факторы, то это обстоятельство будет способствовать развитию благоприятного СПК, хорошего трудового настроения сотрудников и удовлетворенности от нахождения в данном профессиональном коллективе.

При ответе на вопрос 54 «Каково содержание практической деятельности психолога по поддержанию оптимальной социально-психологической адаптации служащих в организации?» придерживайтесь следующего плана: 1. Сущность и обоснование категории "социально-психологическая адаптация", 2) Стадии данного процесса и его цели в организации; 3) адаптивные свойства личности, направления их формирования и развития; 4) Влияние условий на социально-психологическую адаптацию; 5) Виды деятельности психолога по поддержанию оптимальной СПА служащих в организации.

При ответе на вопрос 55 «Каковы психологические особенности деятельности и личности сотрудников правоохранительных органов?» обратите внимание, что деятельность каждой юридической специальности в той или иной мере включает в себя следующие стороны: социальную, поисковую, реконструктивную, коммуникативную, организационную и достоверительную. Одним из главных результатов психологического анализа юридической деятельности должно явиться создание юридической профессиограммы,

представляющей собой комплексное отражение основных сторон этой деятельности, а также качеств, которые в ней реализуются. Представьте частную профессиограмму любого сотрудника правоохранительных органов.

При ответе на вопрос 56 «Каковы условия поддержания оптимальной психологической саморегуляции служащих в организации?» дайте понятие и представьте структуру саморегуляции. Разные авторы выделяют различные уровни саморегуляции: 1. Уровень психологической саморегуляции, способствующий поддержанию оптимальной психической активности, необходимой для успешного выполнения деятельности. Этот уровень выделяет исследователь К.А. Абульханова-Славская; 2. Операционально-технический уровень регуляции отвечает за организацию и коррекцию действий субъекта. (О.А. Конопкин); 3. Личностно-мотивационный уровень саморегуляции, позволяющий осознавать мотивы своей деятельности и управлять мотивационно-потребностной сферой. (Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Б.В. Зейгарник). Перечислите условия и опишите психологические особенности оптимальной саморегуляции служащих в организации.

При ответе на вопрос 57 «Каковы методы профилактики эмоционального выгорания служащих в организации?» дайте определение понятия «эмоциональное выгорание», назовите стадии профессионального выгорания; опишите симптомы профессионального выгорания, назовите внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на выгорание. Расскажите об основных подходах к работе с профессиональным выгоранием. Представьте способы, связанные с управлением мышления; способы, связанные с управлением дыханием; способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением; способы, связанные с воздействием слова; способы, связанные с использованием образов и конкретные приемы самоподдержки.

При ответе на вопрос 58 «Какие технологии, методы и методики борьбы с дистрессовыми состояниями Вы знаете?» возможны свобода структурирования ответа, но обязательными элементами должны быть технологии, методы и методики. Технологии объединяют в себе ряд последовательно использованных методов и методик. Технологии могут быть аппаратные. Возможна классификации методов работы с дистрессом: например, 1) методы, направленные на снижение «предстартовой лихорадки» (метод рационализации предстоящего события, метод избирательной позитивной ретроспекции, метод избирательной негативной ретроспекции, метод зеркала, метод детальной визуализации); 2) методы работы со своим состоянием в стрессовой ситуации (дыхательная гимнастика, аутотренинг и пр.); 3) методы работы со своим состоянием в пост-стрессовой ситуации (методы работы с эмоциональной составляющей стресса - методы релаксации, методы работы с когнитивной составляющей стресса – мыслями).

При ответе на вопрос 59 «Каковы этические принципы в работе психолога-диагноста вы знаете?» обратите внимание на следующие положения: принцип ответственности; принцип компетентности; принцип конфиденциальности; принцип научной обоснованности психодиагностической методики; принцип ненанесения ущерба; принцип объективности выводов из результатов тестирования; принцип эффективности предлагаемых рекомендаций; принцип комплексной диагностики. Психолог обеспечивает необходимый уровень надежности диагноза, применяя стандартизированные и нестандартизированные методики, а также метод независимых экспертных оценок.

При ответе на вопрос 60 «Каковы этические принципы в работе психолога-консультанта?» раскройте содержание следующих принципов: анонимность и конфиденциальность в работе психолога; понимание границ профессиональной компетенции; психолог-консультант не дает советов; ориентация на ценности клиента;

доброжелательное, безоценочное отношение к клиенту; разграничение психологов личных и профессиональных отношений.

4.3. Критерии оценки результатов сдачи государственного экзамена

Таблица 1. - Показатели и критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК ОС-1	Способность применять критический анализ информации системный подход для решения профессиональных задач	Выделяет основные подходы, школы в изучении структуры общества, характера общественных отношений и психических явлений. Использует методы научного анализа, эмпирического исследования, опираясь на базовые категории общей психологии.	Соотносит методы с методологией по научным направлениям и базовым подходам в психологической науке Успешно овладел методологией, методами и методиками научного социально-психологического исследования	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
УК ОС-2	Способность применять проектный подход при решении профессиональных задач	Способен применять проектную технологию в профессиональной деятельности	Разрабатывает проекты в различных видах профессиональной деятельности	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
УК ОС-3	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Способен использовать социально-психологическую теорию в практической работе с группами. Способен выявлять специфику деятельности группы. Способен организовать толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в группе (коллективе).	Оперировать специальными – социально-психологическими категориями в работе с социальной группой. Организует мероприятия, нацеленные на воспитание способности толерантного восприятия культурных различий в профессиональном коллективе.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
УК ОС-4	Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном(ых) языках для решения задач профессиональной	Способен осуществлять общение в устной и письменной форме. Способен строить связную и правильную монологическую речь с	Пользуется соответствующими лексическими, стилистическими и грамматическими особенностями языка деловой коммуникации	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	деятельности	учетом коммуникативных намерений и ситуаций общения. Способен применять индивидуальный подход, составить свое мнение и выразить его в устной и письменной форме, использованием специфической языковой лексики для решения профессиональных задач.	страны изучаемого языка. Поддерживает беседу на иностранном языке с использованием грамматических, лексических и фонетических единиц. Строит речь с учетом коммуникативных намерений и ситуаций общения на русском и иностранном языках.	задания
УК ОС-5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Может осуществлять самоконтроль, рефлекссию и консультирование других по построению личностного саморазвития	Находит ресурсы преодоления кризисов и оценивает потенциал собственного развития и других. Показывает возможные траектории построения модели личностного саморазвития другим	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
УК ОС-6	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Владеет методикой аутогенной тренировки и релаксационной техникой.	Осуществляет подбор методик и техник для профилактики переутомления и сохранения работоспособности.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
УК ОС-7	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	Способен грамотно применять психологические знания для обеспечения жизнедеятельности. Способен организовать профессиональную деятельность в случае возникновения чрезвычайных ситуаций. Способен применять знания об оказании первой доврачебной помощи при различных травмах, отравлениях и различных поражениях	Умеет оценить уровень сложности сложившейся ситуации. Четко представляет алгоритм действий в условиях чрезвычайных ситуаций. Демонстрирует знания анатомии и физиологии ЦНС в области оказания первичной доврачебной помощи.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-1	Способность	Способен	Применяет различные	Ответы на

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	осуществлять коммуникацию личным составом в условиях повышенной напряженности. Способен осуществлять взаимодействие личным составом в условиях повышенной напряженности.	средства коммуникации сличным составом в условиях повышенной напряженности. Демонстрирует различные стратегии взаимодействия с личным составом в условиях повышенной напряженности.	вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-2	Способность выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам	Способен определять условия назначения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. Способен определять порядок проведения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека.	Называет условия назначения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. Называет порядок проведения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	Способен прогнозировать условия профессиональной деятельности. Способен анализировать условия профессиональной деятельности. Способен давать оценку условиям профессиональной деятельности	Осуществляет прогноз условий профессиональной деятельности. Дает анализ условий профессиональной деятельности. Проводит оценку условий профессиональной деятельности	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-4	Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	Способен давать оценку соответствию психологических качеств и свойств специалиста его возможностям выполнения различных видов деятельности. Способен дать оценку уровню квалификации сотрудника	Дает оценку соответствию психологических качеств и свойств специалиста его возможностям выполнения различных видов деятельности. Дает оценку уровню квалификации сотрудника	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-5	Способность выявлять актуальные психологические	Способен воздействовать на личность работника	Демонстрирует способы воздействия на личность работника с целью	Ответы на вопросы членов

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач	целью повышения его профессиональной эффективности. Способен подобрать методы воздействия на коллектив. Способен воздействовать на организацию в целом с целью повышения ее эффективности	повышения его профессиональной эффективности. Подбирает методы воздействия на коллектив. Подбирает методы воздействия на организацию в целом с целью повышения ее эффективности.	государственной комиссии Практические задания
ПК-7	Способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	Способен дать оценку психическим свойствам структуры личности сотрудников. Способен дать оценку психологическим особенностям деятельности сотрудников различных правовых отношениях.	Дает оценку психическим свойствам структуры личности сотрудников. Дает оценку психологическим особенностям деятельности сотрудников в различных правовых отношениях.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-9	Способность прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи	Способен применять методы и средства психологического воздействия Способен оценивать эффективность применения методов и средств психологического воздействия	Применяет методы и средства психологического воздействия. Дает оценку применения методов и средств психологического воздействия	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	использованием традиционных и инновационных методов и технологий			
ПК-10	Способность разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и отношения субъекта с реальным миром	Способен воздействовать на личность работника и его систему взаимоотношений с целью повышения их эффективности. Способен дать оценку эффективности средств воздействия.	Демонстрирует способы воздействия на личность, систему взаимоотношений с целью повышения их эффективности. Дает оценку эффективности средств воздействия.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	Способен спланировать и организовать работу в коллективе с целью поддержания психологического климата Способен подобрать средства, способствующие оптимизации служебной деятельности.	Составляет план организации работы в коллективе с целью поддержания психологического климата. Подбирает средства, способствующие оптимизации служебной деятельности.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-12	Способность реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп	Способен разрабатывать и апробировать новых способов психологического воздействия на индивида с целью оптимизации его мышления и поведения.	Разрабатывает и проводит апробацию новых способов психологического воздействия на индивида с целью оптимизации его мышления и поведения.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-13	Способность применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации	Способен осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих. Способен формировать комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и	Демонстрирует способы осуществления комплекса мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих. Реализует мероприятия социально-психологической реабилитации с участвовавшими в деятельности.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
	сотрудников, военнослужащих служащих, участвовавших в экстремальной деятельности	служащих, участвовавших в экстремальной деятельности.		
ПК-14	Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков ассоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	Способен составить и реализовать программу профилактической направленности в организации.	Составляет план профилактической работы в организации. Подбирает средства снижения конфликтного и асоциального поведения сотрудников организации.	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-16	Способность эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности	Способен составить план и провести мероприятия реабилитационного, реадaptационного и коррекционного характера	Составляет план и проводит мероприятия реабилитационного, реадaptационного и коррекционного характера	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания
ПК-17	Способность осуществлять консультирование области interpersonalных отношений, профориентации, планирования карьеры профессионального и личностного роста	Способен использовать умения работать с группой и проявлять организационные качества. Способен оценить эффективность выбранных методов и приемов решения задач в работе с группой	Использует профессиональные умения работать с группой и проявлять организационные качества. Дает оценку эффективности выбранных методов и приемов решения задач в	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
			работе с группой	
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	Способен определять стратегию консультирующей деятельности. Способен применять индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава	Определяет стратегию консультирующей деятельности. Применяет индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава	Ответы на вопросы членов государственной комиссии Практические задания

Таблица 2. - Шкала и критерии оценки государственного экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценки
неудовлетворительно	<p>Ответ не соответствует заявленному экзаменационному вопросу, его содержание не раскрыто, теоретические знания отсутствуют.</p> <p>Неверно выполняет практическое задание, студент не демонстрирует наличие сформированных компетенций</p>
удовлетворительно	<p>Не в полном объеме ответил на заданные вопросы. Обнаружил неполные знания теоретических основ, допускал существенные неточности в изложении, не всегда корректно употреблял терминологию. Ответ слабо структурирован, не аргументирован, практически не иллюстрирован ссылками на исследования, не содержит собственных наблюдений и примеров.</p> <p>Выполнил практическое задание с неполным анализом, слабой аргументацией и с необоснованным проектом совершенствования</p> <p>Соответствует критериям в рамках одного билета (на основании теоретического ответа и выполнения задания) в частичном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применяет средства коммуникации с личным составом в условиях повышенной напряженности. – Называет условия назначения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. – Называет порядок проведения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. – Осуществляет прогноз условий профессиональной деятельности. – Дает анализ условий профессиональной деятельности. – Дает оценку соответствию психологических качеств и свойств специалиста его возможностям выполнения различных видов деятельности. – Демонстрирует неэффективные способ(ы) воздействия на личность работника с целью повышения его профессиональной эффективности. – Подбирает недостаточно эффективные методы воздействия на коллектив. – Дает неполную оценку психическим свойствам структуры личности

Шкала оценивания	Критерии оценки
	<p>сотрудников.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применяет методы и средства психологического воздействия. – Демонстрирует способы воздействия на личность, его систему взаимоотношений с целью повышения их эффективности. – Составляет неполный план организации работы в коллективе с целью поддержания психологического климата. – Подбирает средства, способствующие оптимизации служебной деятельности. – Называет не все способы осуществления мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих. – Составляет неполный план профилактической работы в организации. – Подбирает средства снижения конфликтного поведения сотрудников организации. – Составляет неполный план мероприятий реабилитационного, реадaptационного и коррекционного характера – Дает частичную оценку эффективности выбранных методов и приемов решения задач в работе с группой – Определяет тактику консультационной деятельности. – Не применяет индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава
хорошо	<p>Ответил на заданные вопросы, но при этом имела место неполнота ответа и неточности, которые потребовали дополнительных вопросов и уточнений. Ответ структурирован и в основном аргументирован, в целом последовательно изложен, но слабо иллюстрирован ссылками на исследования и примерами из практики, не содержит собственных выводов. Выполнил в полном объеме практическое задание, но с ошибками в анализе, в аргументации или в проекте совершенствования.</p> <p>Соответствует критериям в рамках одного билета (на основании теоретического ответа и выполнения задания) не в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применяет средства коммуникации с личным составом в условиях повышенной напряженности. – Демонстрирует стратегию взаимодействия с личным составом в условиях повышенной напряженности. – Называет условия назначения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. – Называет порядок проведения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. – Осуществляет прогноз условий профессиональной деятельности. – Дает анализ условий профессиональной деятельности. – Проводит оценку условий профессиональной деятельности – Дает оценку соответствию психологических качеств и свойств специалиста его возможностям выполнения различных видов деятельности. – Дает оценку квалификации сотрудника – Демонстрирует способ(ы) воздействия на личность работника с целью повышения его профессиональной эффективности. – Подбирает метод(ы) воздействия на коллектив. – Дает оценку психическим свойствам структуры личности сотрудников. – Дает оценку психологическим особенностям деятельности сотрудников в различных правовых отношениях.

Шкала оценивания	Критерии оценки
	<ul style="list-style-type: none"> – Применяет методы и средства психологического воздействия. – Дает оценку применения методов и средств психологического воздействия – Демонстрирует способы воздействия на личность, его систему взаимоотношений с целью повышения их эффективности. – Составляет план организации работы в коллективе с целью поддержания психологического климата. – Подбирает средства, способствующие оптимизации служебной деятельности. – Демонстрирует способы осуществления комплекса мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих. – Составляет неполный план профилактической работы в организации. – Подбирает средства снижения конфликтного поведения сотрудников организации. – Составляет план мероприятий реабилитационного, реадaptационного и коррекционного характера – Использует профессиональные умения работать с группой и проявлять организационные качества. – Дает частичную оценку эффективности выбранных методов и приемов решения задач в работе с группой – Определяет тактику консультационной деятельности. – Применяет индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава
отлично	<p>В полном объеме и точно ответил на заданные вопросы, проявил способность к аналитическому осмыслению практического задания, обнаружил знания теоретических основ и умение связать теорию с практикой, правильно употреблял терминологию. Ответ должным образом структурирован и аргументирован, характеризуется логичным, последовательным изложением, иллюстрирован примерами из практики и ссылками на исследования, содержит собственные наблюдения и мнения. Выполнил в полном объеме практическое задание с анализом, аргументацией и проектом совершенствования</p> <p>Соответствует критериям в рамках одного билета (на основании теоретического ответа и выполнения задания):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Применяет различные средства коммуникации с личным составом в условиях повышенной напряженности. – Демонстрирует различные стратегии взаимодействия с личным составом в условиях повышенной напряженности. – Называет условия назначения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. – Называет порядок проведения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. – Осуществляет прогноз условий профессиональной деятельности. – Дает анализ условий профессиональной деятельности. – Проводит оценку условий профессиональной деятельности – Дает оценку соответствию психологических качеств и свойств специалиста его возможностям выполнения различных видов деятельности. – Дает оценку уровню квалификации сотрудника – Демонстрирует способы воздействия на личность работника с целью повышения его профессиональной эффективности.

Шкала оценивания	Критерии оценки
	<ul style="list-style-type: none"> – Подбирает методы воздействия на коллектив. – Подбирает методы воздействия на организацию в целом с целью повышения ее эффективности. – Дает оценку психическим свойствам структуры личности сотрудников. – Дает оценку психологическим особенностям деятельности сотрудников в различных правовых отношениях. – Применяет методы и средства психологического воздействия. – Дает оценку применения методов и средств психологического воздействия – Демонстрирует способы воздействия на личность, его систему взаимоотношений с целью повышения их эффективности. – Дает оценку эффективности средств воздействия. – Составляет план организации работы в коллективе с целью поддержания психологического климата. – Подбирает средства, способствующие оптимизации служебной деятельности. – Демонстрирует способы осуществления комплекса мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих. – Составляет план профилактической работы в организации. – Подбирает средства снижения конфликтного и асоциального поведения сотрудников организации. – Составляет план и проводит мероприятия реабилитационного, реадaptационного и коррекционного характера – Использует профессиональные умения работать с группой и проявлять организационные качества. – Дает оценку эффективности выбранных методов и приемов решения задач в работе с группой – Определяет стратегию консультационной деятельности. – Применяет индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава

4.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы с помощью государственного экзамена

Государственный экзамен наряду с требованиями к содержанию дисциплин учитывает общие требования к выпускнику, предусмотренные ОС ВО.

К государственному экзамену по профилю и защите выпускной квалификационной работы допускаются лица, завершившие полный курс по образовательной программе и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Сдача государственного экзамена проводится на открытом заседании государственной комиссии, состоящих из научно-педагогического персонала ВУЗа и лиц, приглашённых из сторонних организаций.

ОС ВО определены требования к 37.05.02 Психология служебной деятельности, которые учтены в настоящей программе государственного экзамена.

В соответствии с ОС ВО по направлению 37.05.02 Психология служебной деятельности предусмотрено, что содержание государственного экзамена устанавливает вуз (факультет).

Предлагаемая структура программы позволяет осуществить комплексный контроль формирования всех компетенций в полном объеме. В течение месяца перед проведением государственного междисциплинарного экзамена по включённым в программу дисциплинам проводятся консультации.

Структура экзаменационного билета состоит из двух теоретических вопросов и одного практического задания.

Количество билетов – 30. Ознакомление обучаемых с содержанием экзаменационных билетов запрещается. Обучаемые обязаны готовиться к экзамену, руководствуясь данной программой.

На проведение государственного экзамена выделяется время из расчёта не менее десяти дней для подготовки и сдачи (2 недели). Расписание государственного экзамена утверждается деканом факультета и доводится до сведения студентов не позднее, чем за месяц до начала государственной итоговой аттестации.

Ответы обучаемых на все поставленные вопросы заслушиваются членами государственной экзаменационной комиссии, каждый из которых выставляет частные оценки по отдельным вопросам экзамена и итоговую оценку, являющуюся результирующей по всем вопросам. Оценка знаний обучаемого на экзамене выводится по частным оценкам ответов на вопросы билета членов комиссии. В случае равного количества голосов мнение председателя является решающим.

Знания обучаемых на экзамене, определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Члены ГЭК оценивают ответ студента на государственном экзамене, исходя из продемонстрированных знаний и умений. Ответ студента оценивается по представленным критериям (табл. 3.1.) а именно студент составляет стандартную профессиональную программу деятельности психолога в организации и определяет условия ее реализации; подбирает активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии в соответствии с видом учебных занятий; характеризует дидактические приемы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ, характеризует способы (технологии) психологического воздействия на индивида с целью оптимизации его мышления и поведения.

4.5. Учебно-методическое и информационное обеспечение государственного экзамена

4.5.1 Список основной литературы

Аминов, И. И. Психология деятельности юриста : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Юриспруденция", "Правоохран. деятельность" и "Психология" / И. И. Аминов. - Москва : ЮНИТИ, 2009. - 615 с.

Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

Григорьев, Н. Б. Психологическое консультирование, психокоррекция и профилактика зависимости [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. Б. Григорьев. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербург. гос. ин-т психологии и соц. работы, 2012. — 304 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/22989.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277327>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Гуревич, П. С. Психология чрезвычайных ситуаций [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА,

2015. — 495 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52553>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. — Электрон. дан. — Москва : Логос, 2014. — 376 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/51639.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Караяни, А. Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 247 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52551>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Крыжановская, Л. М. Методы психологической коррекции личности [Электронный ресурс] : учеб. для вузов / Л. М. Крыжановская. – Электрон. дан. - Москва : ВЛАДОС, 2015. - 239 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429674>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Козьяков, Р. В. Социальная психология [Электронный ресурс] : учебник / Р. В. Козьяков. - Электрон. дан. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 376 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210279>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс] : учеб. пособие для обучающихся в гуманитар. вузах (бакалавры, магистры) / Б. Р. Мандель. – Электрон. дан. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Пырьев, Е. А. Психология труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. А. Пырьев. – Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 455 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>, требуется авторизация (дата обращения : 03.11.2016). - Загл. с экрана.

Сидоров, П. И. Психология катастроф [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. И. Сидоров, И. Г. Мосягин, С. В. Маруняк. — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2008. — 414 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8882>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

4.5.2 Список дополнительной литературы

Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики [Электронный ресурс]/ под ред. А.А. Обознов, А.Л. Журавлев. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2014. - Вып. 6. - 528 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640>, требуется авторизация (дата обращения : 20.03.2016). – Загл с экрана.

Андреева Г.М. Социальная психология : учеб. для вузов / Г. М. Андреева. - Москва : Аспект Пресс, 2002. - 378 с

Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>, требуется авторизация.

Волков, В. Н. Юридическая психология : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности (030500) "Юриспруденция" / В. Н. Волков. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2009. - 416 с.

Жирков, Р. П. Этика государственной службы и государственного служащего : учеб. пособие для студентов вузов / Р. П. Жирков, Л. Ю. Стефаниди. – Санкт-Петербург :

Итермедиа, 2014. - 161 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/27999>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

Жог, В. И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — Электрон. дан. — Москва : Прометей, 2013. — 160 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/18587.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления : проф. этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : [учеб. пособие] / С. Ю. Кабашов ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. - Москва : Дело, 2010. - 215 с.

Козлов, В. В. Психология управления [Электронный ресурс] / В. В. Козлов. — Электрон. дан. — Саратов : Вуз. образование, 2014. — 353 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/18337>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Консультирование и коучинг персонала в организации : учеб. и практикум / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой ; Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва : Юрайт, 2015. - 370 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598#page/1>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум ; науч. ред. пер. на рус. яз. Т. В. Прохоренко. - 9-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2006. - 940 с.

Куклев, В.А. Эргономические основы безопасности и комфорта персонала : учебно-практическое пособие / В.А. Куклев, Э.Б. Ходжамуратова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", д.и. Институт. - Ульяновск : УлГТУ, 2014. - 273 с. – [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363482>, требуется авторизация (дата обращения : 20.03.2016). – Загл с экрана

Майерс Д. Социальная психология : [пер. с англ.] / Д. Майерс. - 7-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2005. - 794 с.

Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. — 247 с. — (Серия : Университеты России). — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/99D18B74-15A4-4F73-A0F7-C58711C6BCE5>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

Назаретян, А. П. Психология стихийного массового поведения. Лекции [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Назаретян. — Электрон. дан. — Москва : Пер Сэ, 2001. — 112 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/7470>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

Общая психология : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / [авт. : Н. П. Анисимова и др.] ; под общ. ред. А. В. Карпова. - Москва : Гардарики, 2005. - 231 с.

Одинцова, М. А. Психология стресса [Электронный ресурс] : учебник и практикум для акад. бакалавриата / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. — 299 с. — (Бакалавр. Академический курс).. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <http://www.biblio-online.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 26.07.2016). — Загл. с экрана.

Одинцова, М. А. Психология экстремальных ситуаций [Электронный ресурс] : учебник и практикум для акад. бакалавриата / М. А. Одинцова, Е. В. Самаль. — Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. — 303 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <http://www.biblio-online.ru>, требуется авторизация (дата

обращения : 26.07.2016). — Загл. с экрана.

Райгородский Д.Я. Психология руководства : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. - Самара : Бахрах-М, 2005. - 768 с.

4.5.3 Список нормативных правовых документов

Этический кодекс психолога // <http://xn--n1abc.xn--p1ai/rpo/documentation/ethics.php>

4.5.4 Интернет-ресурсы, справочные системы

www.psy.msu.ru/science/vestnik/ Вестник Московского университета. Серия 14. Психология

www.voppsy.ru/ Вопросы психологии

<http://prakpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога

http://www.mpsu.ru/mag_mir_psyhologii_content Мир психологии

<http://npsyj.ru/> Национальный психологический журнал

<http://psystudy.ru/> Психологические исследования

http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html Психологический журнал

<https://psy-journal.hse.ru/> Психология. Журнал Высшей школы экономики

<http://www.koob.ru/> Электронная библиотека

<http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

5. Выпускная квалификационная работа

5.1. Темы выпускных квалификационных работ

1. Коммуникативная компетентность как фактор профессионального развития сотрудника организации.
2. Психологические особенности ведения переговоров при захвате заложников.
3. Условия повышения стрессоустойчивости персонала организации.
4. Особенности поведения личности (руководителя) в экстремальных ситуациях.
5. Особенности психодиагностики системы деловых и личностных качеств руководителя.
6. Психологические факторы повышения социально-психологической адаптации служащих.
7. Средства оптимизации психологического климата в коллективе.
8. Оценка и развитие профессиональных компетенций сотрудников методом диагностики соотношения стилей работы.
9. Средства профилактики эмоционального выгорания сотрудников.
10. Методы профилактики деструктивного поведения сотрудников организации.
11. Взаимосвязь удовлетворенности трудом и социально-психологических характеристик служащих.
12. Психологические условия и факторы увольнения с военной службы.
13. Программа профилактики возможных нарушений социального и личностного статуса.
14. Программа реабилитации лиц, получивших травмы психологического характера в экстремальных ситуациях.
15. Психологическая пригодность лиц, принимаемых на службу (в правоохранительные органы, на военную службу).
16. Психологическая готовность военнослужащих к выполнению профессиональных задач.
17. Программа подготовки личного состава к профессиональной деятельности в повседневных и экстремальных условиях.
18. Психологическая помощь при террористических актах (массовых беспорядках, чрезвычайных ситуациях, стихийных бедствиях, катастрофах и боевых действиях).
19. Программа формирования и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе.
20. Психологические условия и факторы организации служебной деятельности личного состава.
21. Программа психологического отбора кадров для выполнения служебных задач.
22. Психологическая оценка новых сотрудников при аттестации.
23. Компетентность специалиста как проблема психологии служебной деятельности.
24. Социально-психологические проблемы служебной деятельности военнослужащих.
25. Трансформация ценностных ориентаций военнослужащих в условиях социальной депривации.
26. Психологические особенности мотивации молодёжи при выборе профессии военнослужащего.
27. Психологические особенности управления профессиональным стрессом в подразделении силовых структур.
28. Психологические реабилитационные мероприятия с ранеными военнослужащими в условиях госпиталя.
29. Проблема психотерапии страха в регуляции служебной деятельности.
30. Психофизиологическое воздействие стресс- факторов в условиях применения

боевого оружия.

31. Особенности отклоняющегося поведения среди военнослужащих внутренних войск МВД России.

32. Мотивация как фактор низкого уровня дисциплины курсантов.

33. Средства психологического воздействия на межличностные и межгрупповые отношения.

34. Особенности профессиограммы труда психолога служебной деятельности

35. Саморегуляция как фактор психологической безопасности военнослужащего.

36. Система психологической реадaptации участников военных операций.

37. Развитие рефлексивного мышления служащих как условие безопасного поведения.

38. Роль психолога в медиации.

39. Психология принятия решений в экстремальных ситуациях.

40. Психологические особенности проведения социально-психологической экспертизы экстремистских материалов.

41. Психологические особенности проведения судебно-психологической экспертизы.

42. Профессиональные деформации сотрудников органов внутренних дел.

43. Профессиограмма (психограмма) воспитателя пенитенциарного учреждения (инспектора, оперативного работника и т.д.) как основа должностного регламента.

44. Морально-психологическое обеспечение оперативно-розыскной и следственной работы.

45. Морально-нравственные аспекты служебной деятельности: разработка этического кодекса.

5.2. Общая характеристика выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа является индивидуальным и самостоятельным учебно-исследовательским или учебно-практическим проектом студента.

Содержание выпускной квалификационной работы должно подтверждать сформированность способности обучающегося использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях.

Тематика выпускной квалификационной работы должна быть актуальной, соответствовать основным направлениям научных исследований выпускающей кафедры по профилю «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности», стратегическим целям развития психологической науки и практики, современным теоретическим и практическим подходам в психологии.

Выпускная квалификационная работа должна показывать уровень теоретической подготовки и навыков практического анализа психологических проблем в различных сферах деятельности человека, проведения необходимых расчетов по обоснованию формулируемых выводов и разработки мероприятий совершенствования профессиональной деятельности в соответствии с ОП ВО.

Студенту может предоставляться право выбора темы выпускной квалификационной работы в установленном в Филиале порядке, вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки. Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается приказом директора Филиала научный руководитель и консультанты (при необходимости).

Закрепление темы и назначение руководителя выпускной квалификационной работы производится до начала преддипломной практики приказом директора Филиала, согласованным с заместителем директора по учебной работе на основании письменного заявления студента на имя декана факультета по представлению заведующего выпускающей кафедрой. Подготовку проектов приказов осуществляют деканаты факультетов.

Апробация результатов ВКР проводится на конференциях, круглых столах и др., что отражается в разделе «Научная деятельность» портфолио студента.

5.3. Руководство и консультирование

Координацию, контроль подготовки и руководство ВКР осуществляет руководитель ВКР.

Руководителем ВКР назначается преподаватель Филиала, чья область научных исследований соответствует тематике ВКР, работающий на должности доцента, профессора, заведующего кафедрой или декана и соответствующий требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

В обязанности руководителя ВКР входит:

- составление плана-графика подготовки ВКР и контроль его выполнения;
- рекомендации по подбору и использованию источников по теме ВКР;
- оказание помощи в разработке структуры (содержания) ВКР;
- консультирование студента по вопросам выполнения ВКР;
- анализ текста ВКР и выдача рекомендаций по его доработке;
- оценка степени соответствия ВКР требованиям Регламента выполнения и защиты выпускной квалификационной работы по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Сибирского института управления – филиала РАНХиГС;
- консультирование по вопросам подготовки выступления и подбора наглядных материалов к защите;
- содействие в подготовке ВКР на внутривузовский или иной конкурс письменных работ (при необходимости);
- составление отзыва о работе обучающегося в период подготовки ВКР.

Допускается назначение двух руководителей ВКР, если тема ВКР имеет междисциплинарный характер. Каждый руководитель составляет отдельный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР.

С целью оказания выпускнику специализированных консультаций по отдельным аспектам выполняемого исследования наряду с руководителем может быть назначен консультант ВКР. Консультант назначается приказом директора на любом этапе выполнения ВКР по представлению декана факультета на основании решения выпускающей кафедры.

Ответственность за руководство и организацию выполнения ВКР несет выпускающая кафедра и руководитель (руководители) ВКР.

Ответственность за соответствие тематики ВКР направлению образовательной программы несет руководитель образовательной программы.

Выпускающая кафедра вправе назначить предварительную защиту ВКР с целью осуществления контроля за выполнением требований к ВКР и подготовкой обучающихся к государственной итоговой аттестации.

За достоверность данных, изложенных в ВКР и самостоятельность выполнения ВКР ответственность несет обучающийся – автор ВКР.

Выпускная квалификационная работа подлежит обязательной проверке на заимствования (плагиат). Обучающийся предоставляет справку о самопроверке в системе «Антиплагиат» вместе с электронным вариантом ВКР на выпускающую кафедру. В ВКР допускается не более 40 процентов. Неправомерные заимствования в ВКР не допускаются. Специалисты Филиала, ответственные за проверку ВКР в системе «Антиплагиат» дополнительно проводят выборочную или полную проверку работ.

5.4. Требования к объему, структуре и оформлению выпускной квалификационной работы

Объем выпускной квалификационной работы специалиста должен составлять 50-60 страниц без учета приложений.

Структура выпускной квалификационной работы специалиста содержит следующие обязательные элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложение(я)

Основные элементы структуры выпускной квалификационной работы специалиста должны соответствовать описанным ниже требованиям.

Титульный лист заполняется печатным способом с использованием шаблонов официальных бланков.

В содержании перечисляются структурные элементы выпускной квалификационной работы специалиста с указанием страниц: введение, заголовки глав и параграфов основной части, заключение, библиографический список, перечень приложений.

Во введении указываются актуальность, цель, задачи, объект и предмет выпускной квалификационной работы специалиста, определяются методы исследования, описывается ее теоретическая и/или практическая значимость.

Основная часть выпускной квалификационной работы специалиста должна включать две–три главы, разделенные на 2–5 параграфов.

В основной части выпускной квалификационной работы специалиста приводятся данные, отражающие сущность, методику и основные результаты исследования.

В конце каждой главы рекомендуется обобщить материал и сформулировать выводы.

В заключении указываются общие результаты выпускной квалификационной работы специалиста, формулируются обобщенные выводы и предложения, возможные перспективы применения результатов на практике и дальнейшего исследования проблемы.

Библиографический список должен включать изученную и использованную в выпускной квалификационной работе специалиста научную и учебную литературу, разного вида источники, в том числе электронные. Список должен свидетельствовать о степени изученности проблемы, наличии у студента навыков самостоятельной работы с информационной составляющей выпускной квалификационной работы специалиста и оформляться в соответствии с требованиями ГОСТ.

В приложения включаются связанные с выполненной выпускной квалификационной работой специалиста материалы, которые по каким-либо причинам не могут быть внесены в основную часть: таблицы, схемы, нормативные документы, инструкции, методики, справочные и иные материалы, разработанные в процессе выполнения работы, иллюстрации вспомогательного характера и т.д. Приложения должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц.

ВКР оформляется на русском языке согласно требованиям ГОСТ 7.32-2001. «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления».

При написании письменной работы следует придерживаться научного стиля русского языка (без эмоциональности и превосходных степеней), безличных выражений, избегать употребления просторечных слов. Названия глав (параграфов) должны точно отражать их содержание, быть четкими и краткими. Объем и структура глав и параграфов должны быть соразмерны между собой.

Любые заимствования из литературных источников или нормативных правовых актов (цитаты, мнения авторов, статистические сведения, ссылки на нормы действующего законодательства) должны быть оформлены ссылками.

Ссылки в тексте на источники и литературу обязательны и оформляются в соответствии с ГОСТ 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка» (включая Интернет-источники).

5.5. Рецензирование выпускной квалификационной работы

Руководитель ВКР составляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР, в котором даёт оценку работы обучающегося в ходе выполнения ВКР, в том числе:

- самостоятельности выполнения работы;
- степени владения методами сбора и анализа материала;
- степени владения автором работы профессиональными знаниями и умениями решать профессиональные задачи;
- степени владения навыками анализа теоретических и практических проблем в области профессиональной деятельности;
- степени владения информационными технологиями и применения их при подготовке ВКР;
- степени владения навыками исследовательской работы (научно-исследовательской работы), понятийным аппаратом, научным стилем изложения материала;
- уровня освоения компетенций;
- оформления ВКР в соответствии с правилами, установленными ГОСТ;
- недостатков, выявленных в процессе работы над ВКР.

ВКР по программам специалитета подлежат обязательному рецензированию.

Для рецензирования ВКР указанная работа направляется одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками Филиала.

Рецензентом может выступать преподаватель или научный сотрудник сторонней организации, имеющий ученую степень и/ или ученое звание, который занимается научными исследованиями в области профессиональной деятельности по теме рецензируемой ВКР; сотрудник организации, осуществляющий деятельность по профилю ВКР, имеющий большой стаж работы в области профессиональной деятельности.

Рецензентами не могут являться работники кафедры, факультета, либо организации, в которой выполнена выпускная квалификационная работа.

Если ВКР носит междисциплинарный характер, она направляется нескольким рецензентам.

Рецензент проводит анализ ВКР и отражает в рецензии:

- актуальность ВКР;
- степень достижения цели ВКР;
- наличие в ВКР элементов научной, методической и практической новизны;
- наличие и значимость практических предложений и рекомендаций, сформулированных в ВКР;
- правильность оформления ВКР, включая оценку структуры, стиля, языка изложения, а также использования табличных и графических средств представления информации, в соответствии с правилами, установленными ГОСТ;
- степень владения автором работы профессиональными знаниями, умениями и навыками;
- недостатки ВКР;

- рекомендация о представлении ВКР к защите и присвоению квалификации (специалиста), а также рекомендуемая оценка по четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Рецензия, как правило, оформляется на бланке организации и подписывается рецензентом с указанием его должности, места работы, ученой степени и /или ученого звания (при наличии). Подпись рецензента должна быть заверена печатью организации или отделом кадров организации.

Если результаты ВКР принимаются к внедрению, то может быть представлена справка о внедрении (использовании) результатов исследования.

5.6. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

Обучающиеся предоставляют на кафедру электронный вариант ВКР для размещения в электронно – библиотечной системе Филиала, справку о самопроверке в системе «Антиплагиат» и заявление о проверке работы, в котором подтверждается отсутствие неправомерных заимствований и информированность об ответственности за неправомерные заимствования не позднее чем за 7 календарных дней до установленного срока защиты ВКР.

В переплетенном (сброшюрованном) виде ВКР передается на выпускающую кафедру не позднее, чем за 7 календарных дней до защиты ВКР по расписанию.

Выпускающая кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом о работе обучающегося в период подготовки ВКР не позднее чем за 5 календарных дней до дня защиты выпускной квалификационной работы.

ВКР вместе с отзывом руководителя о работе обучающегося в период подготовки ВКР, рецензией и иными сопроводительными документами представляется кафедрой в государственную экзаменационную комиссию не позднее 2 рабочих дней, предшествующих дню защиты работы по расписанию.

Защита ВКР проводится в соответствии с календарным учебным графиком и графиком государственной итоговой аттестации.

Обучающийся защищает ВКР в государственной экзаменационной комиссии, утверждаемой в соответствии с Положением о проведении в РАНХиГС государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры.

Защита ВКР проводится на открытом заседании ГЭК. Заседание ГЭК правомочно при наличии не менее двух третей ее состава. Присутствие председателя ГЭК на заседании обязательно. При отсутствии председателя заседание ГЭК переносится.

Обязательные элементы процедуры защиты:

- выступление обучающегося;
- ответы обучающегося на вопросы членов ГЭК,
- оглашение результатов проверки ВКР в системе «Антиплагиат»;
- оглашение отзыва о работе обучающегося в период подготовки ВКР;
- ответы обучающегося на замечания руководителя (при наличии).

Для сообщения по содержанию ВКР обучающемуся отводится не более 10 минут. При защите могут представляться дополнительные материалы, характеризующие научную и практическую ценность выполненной работы (печатные статьи по теме, документы, указывающие на практическое применение результатов работы и т. п.), использоваться технические средства для презентации материалов ВКР. Результаты учета портфолио не могут превышать 0,25 балла от итоговой оценки ВКР по пятибалльной шкале.

Вопросы членов ГЭК обучающемуся должны находиться в рамках темы ВКР и предмета исследования.

После оглашения отзыва о работе обучающегося в период подготовки ВКР обучающемуся должно быть предоставлено время для ответа на замечания, имеющиеся в отзыве и рецензии.

На открытой защите ВКР могут присутствовать все желающие, которые вправе задавать обучающемуся вопросы по теме ВКР.

Общая продолжительность защиты одной ВКР не должна превышать 0,5 часа.

До начала заседания председатель ГЭК проводит краткий инструктаж студентов и членов ГЭК о порядке проведения защиты.

В аудиториях, где проводится защита ВКР, может быть организовано видеонаблюдение с обязательным уведомлением участников защиты.

Председатель ГЭК обязан обеспечить на заседании соблюдение Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры и соблюдение этических норм.

В случае возникновения непредвиденных ситуаций в ходе работы ГЭК, а также в случае, если численность членов ГЭК менее 2/3 состава, председатель ГЭК вправе объявить перерыв в заседании, принять меры для разрешения ситуации.

Результаты защиты ВКР определяются на закрытом заседании ГЭК открытым голосованием большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании.

Работа оценивается на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» в соответствии с показателями и критериями оценивания, утвержденными в программе государственной итоговой аттестации.

При совместном выполнении ВКР обеспечивается объективное оценивание вклада каждого обучающегося в проведенную работу в рамках ВКР.

При равном числе голосов голос председателя является решающим.

Оценки по итогам защиты ВКР объявляются ГЭК в день защиты после оформления протокола заседания ГЭК.

По окончании защиты выпускных квалификационных работ проводится закрытое заседание ГЭК, на котором на основе открытого голосования большинством голосов определяется оценка по каждой работе.

5.7. Критерии оценки результатов защиты выпускной квалификационной работы

Таблица 3. - Показатели и критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
ОПК-1	Способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач	Способен применять научные знания и развиваться в функционировании психики человека для решения профессиональных задач. Способен применять научные методы для решения профессиональных задач в научной, организационной, практической деятельности.	Применяет научные знания о развитии и функционировании психики человека в решении разнообразных профессиональных задач. Применяет научные методы для решения профессиональных задач в научной, организационной, практической деятельности.	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
ОПК-2	Способность применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработка данных, полученных при решении различных профессиональных задач	Способен применять математические и статистические методы для решения профессиональных задач в научной, организационной, практической деятельности.	Применяет основные математические и статистические методы для решения профессиональных задач в научной, организационно, практической деятельности.	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ОПК-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других ее областях (способность к отдаленному переносу знаний)	Способен корректировать поведение индивидов в случаях чрезвычайных ситуаций при помощи знаний и способов разрешения проблемных ситуаций. Способен составить план и провести мероприятия, использованием знаний областей психологии.	Применяет методы, обеспечивающие решение психологических проблем их различных отраслей психологии. Использует психологические знания для решения задач в случаях чрезвычайных ситуаций.	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-6	Способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих	Способность создавать и реализовывать различные программы психологической подготовки сотрудников, военнослужащих, служащих в малых и больших социальных группах, применять различные технологии практической работы	Создает различные программы для малых и больших социальных групп. Реализует различные программы психологической подготовки в малых и больших социальных группах. Применяет различные технологии практической работы.	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-8	Способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Способен применять психодиагностические средства в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством деловых	Демонстрирует возможности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
		игр, тренингов Способен давать оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством деловых игр, тренингов	коллектива посредством деловых игр, тренингов Дает оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством деловых игр, тренингов	
ПК-15	Способность осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий	Способен составить программу коррекционной направленности в организации. Способен обозначить условия снижения отклонений и нарушений психическом развитии сотрудников организации	Составляет план коррекционной работы в организации. Подбирает специальные средства снижения отклонений и нарушений психическом развитии сотрудников организации.	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-19	Способность обрабатывать, анализировать и систематизировать научно психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования	Способен применять различные методы анализа и систематизации научно-психологической информации по проблеме исследования	Применяет различные методы анализа и систематизации научно-психологической информации по проблеме исследования	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-20	Способность осуществлять постановку проблем исследования, обосновывать гипотезы и определять задачи исследования	Формулирует цели исследований при решении различных проблем Переводит цель исследования в задачи	Сформулировал цель исследования для решения предложенной проблемы. Составил план проведения исследования	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-21	Способность планировать и организовывать проведение экспериментальных	Выполняет интерпретацию данных, полученных в результате психодиагностическ	Осуществил интерпретацию результатов психодиагностическ их методик	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
	исследований, обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения, анализировать и интерпретировать результаты исследований	ого обследования		государственной комиссии
ПК-22	Способность готовить научные отчеты, обзоры, публикации и рекомендации по результатам выполненных исследований	Способен оформлять подготовленный текст в соответствии с предъявленными требованиями. Способен составлять практические рекомендации по результатам исследования	Оформил подготовленный текст в соответствии с предъявленными требованиями. Составил практические рекомендации по результатам исследования	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-23	Способность планировать, организовывать и психологически сопровождать внедрение результатов научных исследований	Способен разрабатывать программу социально-психологического тренинга	Разрабатывает программу социально-психологического тренинга.	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПК-24	Способность выбирать и применять психологические технологии, позволяющие осуществлять решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Подбирает психологические технологии в соответствии с запросом клиента.	Обосновал выбор психологических технологий в соответствии с запросом клиента в различных видах профессиональной деятельности	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПСК-1	Способность руководствоваться этическими принципами при решении профессиональных задач	Понимает важность применения этических принципов в практике психологической работы	Организует работу с клиентами, заказчиками согласно этическим принципам работы психолога	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПСК-2	Способность использовать в профессиональной деятельности техники работы с различными типами групп	Способен использовать психологические техники в работе с различными типами социальных групп	Владеет техниками психологической работы разных модальностей	Защита ВКР содержание работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии
ПСК-3	Способность применять	Способен применять рефлексивные	Применяет рефлексивные	Защита ВКР содержание

Код компетенции	Наименование компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
	рефлексивные техники в решении задач профессиональной деятельности	техники в решении задач профессиональной деятельности	техники в решении профессиональных задач	работы, доклад, ответы на вопросы членов государственной комиссии

Таблица 4. - Шкала и критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

Оценка выпускной квалификационной работы складывается из:

- оценки внешней рецензии и отзыва руководителя ВКР (5% от общей оценки);
- оценки государственной экзаменационной комиссии с участием работодателей (90% от общей оценки);
- оценки портфолио (в части научно-исследовательской /исследовательской работы по теме ВКР) (5% от общей оценки).

Шкала оценивания	Критерии оценки
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме, объекту, предмету исследования, не реализует поставленные цели и не решает указанные задачи, не отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, в отзывах руководителя и рецензента имеются серьезные критические замечания, оставшиеся без ответа студента.
Удовлетворительно	<p>Применяет научные знания о функционировании психики человека в решении узкого круга профессиональных задач.</p> <p>Применяет ограниченный круг научных методов для решения профессиональных задач в научной, организационной, практической деятельности.</p> <p>Применяет математические и статистические методы для решения профессиональных задач в научной деятельности с ошибками.</p> <p>Создает часть программы для малых социальных групп без реализации.</p> <p>Применяет узкий круг технологий практической работы.</p> <p>Демонстрирует возможности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством тренингов</p> <p>Дает оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством тренингов.</p> <p>Составляет план коррекционной работы в организации.</p> <p>Применяет методы анализа и систематизации научно–психологической информации по проблеме исследования без глубокого анализа</p> <p>Формулирует цель исследования для решения предложенной проблемы.</p> <p>Составил краткий план проведения исследования</p> <p>Осуществил анализ без интерпретации результатов психодиагностических методик</p> <p>Оформил подготовленный текст в слабом соответствии с предъявленными требованиями по Положению о защите ВКР и ГОСТ.</p> <p>Составил недостаточные практические рекомендации по результатам исследования</p> <p>Разрабатывает элементы социально-психологического тренинга.</p> <p>Осуществил безосновательный выбор психологических технологий в соответствии с запросом клиента в различных видах профессиональной деятельности</p>
Хорошо	Применяет научные знания о развитии и функционировании психики

Шкала оценивания	Критерии оценки
	<p>человека в решении разнообразных профессиональных задач. Применяет научные методы для решения профессиональных задач в научной, организационной, практической деятельности. Применяет основные математические и статистические методы для решения профессиональных задач в научной деятельности. Создает различные программы для малых социальных групп. Реализует различные программы психологической подготовки в малых социальных группах. Применяет ограниченный круг технологий практической работы. Демонстрирует возможности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством тренингов Дает оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством тренингов. Составляет план коррекционной работы в организации. Применяет распространенные методы анализа и систематизации научно–психологической информации по проблеме исследования Формулирует цель исследования для решения предложенной проблемы. Составил краткий план проведения исследования Осуществил анализ и недостаточную интерпретацию результатов психодиагностических методик Оформил подготовленный текст в соответствии с предъявленными требованиями с недочетами по Положению о защите ВКР и ГОСТ. Составил практические рекомендации по результатам исследования Разрабатывает программу социально-психологического тренинга. Обосновал выбор психологических технологий в соответствии с запросом клиента в различных видах профессиональной деятельности</p>
Отлично	<p>Применяет научные знания о развитии и функционировании психики человека в решении разнообразных профессиональных задач. Применяет научные методы для решения профессиональных задач в научной, организационной, практической деятельности. Применяет основные математические и статистические методы для решения профессиональных задач в научной, организационно, практической деятельности. Создает различные программы для малых и больших социальных групп. Реализует различные программы психологической подготовки в малых и больших социальных группах. Применяет различные технологии практической работы. Демонстрирует возможности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством деловых игр, тренингов Дает оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредством деловых игр, тренингов. Составляет план коррекционной работы в организации. Подбирает специальные средства снижения отклонений и нарушений в психическом развитии сотрудников организации. Применяет различные методы анализа и систематизации научно–психологической информации по проблеме исследования Сформулировал цель исследования для решения предложенной проблемы. Составил план проведения исследования Осуществил интерпретацию результатов психодиагностических методик Оформил подготовленный текст в соответствии с предъявленными требованиями.</p>

Шкала оценивания	Критерии оценки
	Составил практические рекомендации по результатам исследования Разрабатывает программу социально-психологического тренинга. Обосновал выбор психологических технологий в соответствии с запросом клиента в различных видах профессиональной деятельности

6. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации

Материально-техническое обеспечение:

Учебные аудитории: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Аудитория для самостоятельной работы: Принтер, персональный компьютер с подключением к Интернету, к локальной сети института (включая правовые системы), автоматизированной библиотечной информационной и электронной библиотечной системам, столы аудиторные, стулья.

Библиотека. Центр Интернет-ресурсов: компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishing». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер, мультимедиапроектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Библиотека. Информационно-библиографический отдел с читальным залом: компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированная библиотечная информационная система.

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, Корпоративные базы данных.