Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом Сибирского института управления – филиала РАНХиГС
Протокол от «28» октября 2026 г. № 2

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 08F0D6AD50C39D412D8E79A898867F09
Владелец: Осипов Андрей Андреевич
Действителен: с 03.09.2026 до 27.11.2027

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

по направлению подготовки:
37.05.02 Психология служебной деятельности

направленность (профиль) подготовки:
«Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

квалификация: психолог

форма обучения: очная

Год набора - 2022

Новосибирск, 2026

Авторы-составители:

канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии М.О. Рубцова

старший преподаватель кафедры психологии С.Г. Плотников.

Заведующий кафедрой психологии и массовых коммуникаций, канд. пед. наук, доцент Омельченко Е. А.

Рассмотрена и рекомендована психологии и массовых коммуникаций

Протокол от 27.08.2026 № 1.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Введение……...4
2.Цель и задачи государственной итоговой аттестации.....4
3.Виды и объем государственной итоговой аттестации.....5
4.Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результатеосвоения образовательной программы…….5
5. Государственный экзамен 8
6. Выпускная квалификационная работа 28
7.Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации 36
8.Особенности проведения ГИА для лиц с ограниченными возможностями здоровья…….....37

1.Введение

Государственная итоговая аттестация (далее-ГИА) является завершающим этапом процесса обучения и служит для результирующей оценки качества освоения обучающимся образовательной программы высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности. ГИА позволяет установить соответствие между требованиями к результатам освоения образовательной программы специалитета установленным ФГОС по направлению подготовки Психология служебной деятельности (профиль Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности) и фактическими знаниями, умениями и навыками выпускников, полученными в процессе обучения.

Государственная итоговая аттестация выпускника является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. Проведение ГИА регулируется следующими нормативными документами:

Государственная итоговая аттестация выпускника является обязательной и осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме. Проведение ГИА регулируется следующими нормативными документами:

1. Приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636 (с изменениями от 09.02.2016 г., 28.04.2016 г., 27.03.2020 г., 04.02.2025 г.) «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;
2. ФГОС по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (Приказ Министерства образования и науки России от 31.08.2020 года № 1137, в ред. приказов Министерства образования и науки России от 26.11.2020 г.№ 1456, от 19.07.2022 г.№662, от 27.02.2023 г. № 208.);
3. Приказом РАНХиГС от 30 декабря 2025 года № 02-02957/001 «Об утверждении новой редакции Положения о проведении в РАНХиГС государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

Государственная итоговая аттестация выпускников при её успешном прохождении завершается выдачей диплома государственного образца.

Государственная итоговая аттестация может проводиться с применением дистанционных образовательных технологий.

2. 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 федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 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 деятельностях;

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

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

3. 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, 244 астр. часа), продолжительность 6 недель, из них 1 неделя на подготовку и сдачу государственного экзамена, и 5 недель на подготовку и защиту выпускной квалификационной работы.

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

4.1 При сдаче государственного экзамена

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (УК)		
1	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
2	УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
3	УК -4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
4	УК -5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
5	УК -6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни
6	УК -7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
7	УК - 8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
8	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
9	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
10	УК - 11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПК)		
11	ПК-1	Способность осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях
12	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
13	ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности

14	ПК-4	Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
15	ПК-5	Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач
16	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
17	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
18	ПК-10	Способность разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром
19	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
20	ПК-12	Способность реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп
21	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 реадаптации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности
22	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
23	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
24	ПК-17	Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориетации, планирования карьеры профессионального и личностного роста
25	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
26	ПК-25	Способность осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих

27	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
28	ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения
29	ПК-28	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
30	ПК-29	Способность соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности
31	ПК-30	Способность установить доверительный контакт с клиентом
32	ПК-31	Способность использовать адекватные ситуации и запросу техники консультативной работы
33	ПК-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий

4.2 При защите выпускной квалификационной работы

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (УК)		
1	УК – 2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ОПК)		
2	ОПК-1	Способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач
3	ОПК-2	Способность применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработка данных, полученных при решении различных профессиональных задач
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ (ПК)		
4	ПК-6	Способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих
5	ПК-8	Способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
6	ПК-15	Способность осуществлять диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий
7	ПК-19	Способность обрабатывать, анализировать и систематизировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования
8	ПК-20	Способность осуществлять постановку проблем исследования, обосновывать гипотезы и определять задачи исследования
9	ПК-21	Способность планировать и организовывать проведение экспериментальных исследований, обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения, анализировать и интерпретировать результаты исследований
10	ПК-22	Способность готовить научные отчеты, обзоры, публикации и рекомендации по результатам выполненных исследований
11	ПК-23	Способность планировать, организовывать и психологически сопровождать внедрение результатов научных исследований
12	ПК-24	Способность выбирать и применять психологические технологии, позволяющие осуществлять решения новых задач в различных областях профессиональной практики

5. Государственный экзамен

5.1. Перечень вопросов и заданий государственного экзамена

1. Какие особенности психических реакций и поведения человека проявляются в экстремальных ситуациях?
2. Какие функции возрастных кризисов развития личности вы знаете и в чем может состоять помощь психолога?
3. Охарактеризуйте психологические средства разрешения проблем общения и взаимодействия людей в поликультурной среде.
4. Охарактеризуйте цели, средства психологического консультирования руководителя организации.
5. Охарактеризуйте психологические особенности и методы управления переговорным процессом.
6. Какие структурные компоненты и уровни проявления психики вы знаете?
7. Что можно отнести к патологическим особенностям проявления психики личности?
8. Что включает в себя оказание экстренной психологической помощи?
9. Охарактеризуйте методы управления профессиональной мотивацией служащих.
10. Охарактеризуйте социально-психологические условия ресоциализации осуждённых.
11. Охарактеризуйте значение индивидуально-типологических свойств личности в профессиональной деятельности служащего.
12. Охарактеризуйте направления работы психолога с населением в условиях чрезвычайной ситуации?
13. Охарактеризуйте виды психологического влияния в профессиональной деятельности.
14. Какие методы профилактики и психокоррекции конфликтного поведения служащих в организации вы знаете?
15. Охарактеризуйте проявления деструктивной коммуникации и методы ее профилактики.
16. Охарактеризуйте содержание, формы психологической помощи при попытке суицида.
17. Охарактеризуйте семейную систему как фактор развития личности.
18. Какие методы психологической реабилитации военнослужащих вы знаете?
19. Какие цели, принципы, процедура работы супервизионной группы?
20. Какое значение имеет выбор модальности в психологическом консультировании?
21. Какие методы профориентационной деятельности психолога вы знаете?
22. Какие социально-психологические феномены проявляются в толпе и массовых беспорядках?
23. Какие методы формирования командообразования в служебных коллективах вы знаете?
24. Охарактеризуйте психологические факторы экстремизма и методы его профилактики.
25. Каковы направления практической деятельности психолога в военной части?
26. Каковы психологические особенности принятия группового решения?
27. Какие методы профилактики зависимого поведения государственных служащих вы знаете??
28. Каковы направления практической деятельности психолога в пенитенциарном учреждении?
29. Какие техники консультативной работы с клиентом вы можете описать?
30. Охарактеризуйте коучинг как психотехнологию и возможности его применения в организации?
31. Какие методы профилактики утомления служащих в организации вы знаете?
32. Какие психические особенности поведения человека в малых и больших социальных группах вы знаете?
33. Охарактеризуйте структуру личности, характеризующуюся высоким риском криминального поведения
34. Какие методы управления групповой динамикой вы знаете?

35. Каковы направления практической деятельности психолога в силовых ведомствах?
36. Каковы цели, средства судебно-психологической экспертизы?
37. Каковы цели, методы, принципы, процедура медиации?
38. Какие особенности первичной и вторичной социально-психологической адаптации сотрудника в организации вы знаете?
39. Каковы цели, виды и принципы психологического консультирования в организации?
40. Каковы этапы психологического консультирования?
41. Каковы цели, средства мониторинга психического состояния сотрудников, проводимого психологом, в служебных коллективах?
42. Каковы цели, средства, процедура профессионального отбора, проводимого психологом, в служебных коллективах?
43. Каково содержание практической деятельности психолога по поддержанию оптимального социально-психологического климата в служебных коллективах?
44. Каково содержание практической деятельности психолога по сопровождению служащих организации в период первичной социально-психологической адаптации?
45. Каковы психологические особенности деятельности и личности сотрудников правоохранительных органов?
46. Какие методы психологической саморегуляции служащих в организации вы знаете?
47. Какие методы профилактики эмоционального выгорания служащих в организации вы знаете?
48. Какие методы профилактики стресса служащих в организации вы знаете?
49. Перечислите этические принципы в работе психолога и охарактеризуйте их значение.
50. Охарактеризуйте особенности применения методов обучения сотрудников организации.

Практические задания

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 1

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Вы психолог пожарной части. Выехали на пожар жилого частного дома, где сгорела семья. У молодого пожарного после увиденного началась сильная рвота. Какие мероприятия по экстренной психологической помощи будут целесообразны?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 2

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Вы психолог и в составе бригады психологов выехали на обрушение дома. Перед пострадавшими выступает Начальник Главного управления. У одного из пострадавших случился нервный срыв, он начал агрессивно вести себя, заражая толпу пострадавших. Какие действия по экстренной психологической помощи необходимо предпринять психологам?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 3

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

При проведении инвентаризации на складе магазина «Ашан» была выявлена крупная недостача партии элитного алкоголя. Управляющий магазина принял решение провести служебную проверку и по рекомендации начальника службы безопасности привлек к разбирательству полиграфолога. К проверке на полиграфе было привлечено 10 сотрудников склада. Один из сотрудников отказался от проверки на полиграфе, объяснив это тем, что несколько дней назад у него умер близкий родственник и его эмоциональное состояние сейчас крайне нестабильное. Также, этот сотрудник заявил, что если его отказ от проверки на полиграфе послужит причиной для увольнения, то он готов пройти проверку. Какие действия в отношении этого сотрудника целесообразны?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 4

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Недавно назначенный руководитель отдела обратился к психологу за консультацией. В его подчинении есть опытный работник, уже в возрасте, обладающий высоким социальным статусом в отделе, который не воспринимает его как руководителя. Сотрудник ведет себя несколько демонстративно, открыто и решительно вступает в спор, порой переходящий в конфликт, что в свою очередь сказывается на работе всего отдела.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 5

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

В ходе СПФИ при трудоустройстве в компанию «Агрос» у кандидата на должность «менеджер торгового зала» Иванова И.И. была выявлена намерено скрытая им информация, относительно имеющегося у него заболевания, а именно «энурез» (заболевание, характеризующееся недержанием мочи). Данную информацию кандидат скрыл ввиду стеснения. Допустимо ли, с учетом положительного прогноза трудоустройства кандидата, указывать полученную в ходе СПФИ информацию о заболевании?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 6

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

У полиграфолога Ивана Сергеевича Петухова появились подозрения в верности своей жены Елены Петровны. Может ли Иван Сергеевич самостоятельно провести СПФИ с применением полиграфа в отношении свой жены по вопросам супружеской верности?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 7

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Работник тюрьмы Александр Михайлович в течении полутора лет работает охранником в специализированном учреждении закрытого типа для душевнобольных преступников. Большую часть времени на работе он проводит в отделении. В его рабочие задачи входит досмотр заключенных, выведение их на прогулку и контроль за порядком в ситуации общения заключенного с работниками учреждения. В последнее время коллеги Александра Михайловича обратили внимание на то, что он стал раздражительным, замкнутым, дёрганым в движениях и напряженным в общении. Александр Михайлович и сам стал замечать за собой некоторые изменения, которые, по его мнению, возникли из-за проблем со сном (трудности засыпания, нежелание вставать утром). Незадолго до появления этих переживаний в отделении произошло нападение заключенного на сотрудника (ударил его тарелкой по голове). Администрация заключила, что нападение произошло из-за недосмотра со стороны охранников.

Какие вопросы необходимо задать для уточнения состояния сотрудника и установления его причин. Какие рекомендации целесообразно дать сотруднику?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 8

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Майор С.Шевченко пятый год работает в районном отделе полиции города N. На консультацию к штатному психологу обратился самостоятельно. По данным личного дела обладает такими социально-психологическими качествами как ответственность, честность, пунктуальность, гуманизм, коллективизм и конформность. На первой встрече внешне выглядит болезненно (синяки под глазами, глаза опухшие, лицо осунулось), очень напряжен, закрыт, в речи при упоминании работы часто слышны покашливания, сообщает о першении

в горле (с улыбкой говорит, «наверное, заболел или из-за сигарет»). Жалуется на то, что «постоянно сплю, раньше после работы проводил время с женой и сыном, теперь после работы могу только спать…было так, что лег после семи вечера, а проснулся уже утром». Из-за этого общение с сыном ухудшилось «и сил нет, и как будто дистанцировался от него…тяжело с ним разговаривать». Психологическая работа в русле семейного и детско-родительских отношений не дали улучшений в состоянии. Уклоняется от вопросов на тему работы и отношений в коллективе. Признается, что из-за сонливости плохо помнит рабочие будни («все как в тумане»).

Какие вопросы необходимо задать для уточнения состояния сотрудника и установления его причин. Какие рекомендации целесообразно дать сотруднику?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 9

Задание: проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы:

Иван, молодой мужчина 28 лет и четверо его приятелей 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 приятелей Ивана говорит: «Ишь как соловьем заливается, жулик! Народ ограбил, а теперь и шуточки можно шутить». Остальные приятели единогласно соглашаются с ним. Ивана эта ситуация озадачивает и даже слегка огорчает, но он удерживается от спора и говорит приятелям: «Да, действительно, он не производит впечатление честного человека…». В день голосования Иван отдает предпочтение тому кандидату, который ему понравился с самого начала.

Какое явление описано в ситуации, как в своей работе его может учитывать психолог?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 10

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Руководитель логистической компании обратился к психологу с просьбой разработать программу обучения новых сотрудников навыкам эффективной коммуникации с клиентами.

Какое содержание этой программы вы можете предложить?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 11

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Руководитель небольшой торговой компании обратился к психологу с жалобой на текучку сотрудников, конфликты в коллективе и с просьбой разобраться в ситуации.

Какие вопросы необходимо задать руководителю для уточнения ситуации в компании и какие рекомендации целесообразно дать?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 12

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Семён, 16 лет, учится в 11 классе. Последние полгода испытывает подавленное состояние, стал реже общаться с друзьями, редко выходит куда-то из дома, классный руководитель сообщила, что за последний месяц у него большое количество пропусков занятий в школе. На консультацию к психологу сына привела мать, так как очень беспокоится за его состояние, ведь впереди выпускные экзамены. Женщина сообщила, что с отцом Семен видится сейчас реже, так как бывший муж завел другую семья, но отношения с сыном поддерживает.

Какие вопросы необходимо задать для построения гипотезы и формирования возможного запроса на консультацию?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 13

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Николай, 42 года, руководитель отдела страхования гражданской ответственности. В должности руководителя работает около года. Обратился к штатному психологу за консультацией. По его словам, с сотрудниками отдела у него сложились комфортные деловые взаимоотношения, однако, есть сотрудница, с которой ему трудно находить общий язык. Опытная сотрудница Валентина Григорьевна, 52 года, добросовестна, аккуратна в ведении рабочей документации. Однако, в ситуации возврата документов после проверки у юристов, что стало происходить чаще, так как изменился закон, она «ставит весь отдел на уши», а именно: привлекает всех сотрудников к прочтению регламентирующей информации, пишет письма руководителю юридической службы с требованиями «набрать более квалифицированных сотрудников», отправляет мне на телефон большое количество сообщений с просьбами немедленно «принять важные решения» и т.д. Как правило на следующий день она берет больничный лист, говоря, что больше не в состоянии работать в таком хаосе.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 14

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Руководитель организации поручил психологу собрать информацию об удовлетворенности персонала условиями работы в компании.

Какие методы сбора информации может применить психолог?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 15

Задание. 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.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 16

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

В отделе продаж компании «Лидер» работа двух основных сотрудников связана с частым командировками. Сложность ситуации в том, что официально оплачиваемые командировочные расходы не соответствуют фактическим затратам. Разницу директор фирмы оплачивает из премиального фонда. Учитывая каждый раз объем расходов на «презенты», стоимость проезда, удаленность региона и т.д. Руководитель в меру своих возможностей пытается деньги делить по справедливости, но оба работника считают себя обделенными шефом и между собой частенько выясняют отношения. Так Сергей считает, что всю работу способен выполнить один. Иван - человек семейный, и обозначил директору, что «залезать в свой семейный карман» больше не намерен. Директор понимает, что отдел продаж нужно расширять, однако свободных финансовых средств оплачивать работу сотрудников на данный момент у него нет.

По вашему мнению, как может развиваться ситуация далее? Какова валентность конфликтной ситуации для всех ее участников?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 17

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

На консультацию к психологу обратилась молодая женщина. Анна, 24 года, в разводе. Потеряла работу из-за длительного больничного с ребенком (3,5 года). Жалобы: бессонница, потеря аппетита, раздражение, даже при общении с ребенком, говорит, что совершенно не знает как ей жить дальше.

Какие вопросы необходимо задать клиентке для построения гипотезы и формирования возможного запроса на консультацию?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 18

Задание: проанализируйте ситуацию и предложите ее решение.

Психолог колледжа Ирина подготовила программу тренинговых занятий для учащихся на тему коммуникации. Первая встреча со студентами прошла вполне успешно, инициативу проведения занятий ребята поддержали. Вторая встреча, по мнению Ирины, прошла менее удачно, что вызвало тревогу у молодого специалиста, сомнения в своей компетентности. Вернувшись после занятия в свой кабинет, она прокручивала в голове ход занятия. Все как-то сразу пошло «не так». Группа была небольшой – 10 человек. Петр подвижный, активный юноша был сегодня переполнен энергией, вскакивал по ходу упражнения, мешал сосредоточиться. Лев отпускал шуточки, «заводил» весь коллектив. Умненькая студентка Светлана сегодня была «не в духе», любую реплику психолога она стремилась оспорить. Парирование ей в споре снижало энергию работы всей группы. Другие ребята в целом были включены в работу. Ирина вспомнила, что Анна довольно тихая, спокойная студента вообще просидела все занятие, не проронив ни слова. Что же пошло не так, размышляла Ирина…. Ведь правила работы мы обсудили, ребята с ними согласились. Упражнения были подобраны по теме занятия, имели разный формат: индивидуальный и групповой. Ирина приняла решение обратиться на индивидуальную супервизию к более опытной коллеге.

На ваш взгляд, о каких явлениях групповой динамики идет речь? Какие рекомендации могут быть предложены на супервизии? Аргументируйте свой ответ.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 19

Задание. Проанализируйте, к какому виду организационных структур относится описанная в примере организация. Какие возможности и ограничения функционирования организации связаны с ее структурой?

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».

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 20

Задание. Определите тип организационной культуры и аргументируйте свой ответ.

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 коллективы между сослуживцами были формальными, только в «курилке» они могли позволить себе более эмоциональные личные высказывания.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 21

Задание. 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 директоры 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.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 22

Задание. Проанализируйте, на какой стадии развития находится группа и аргументируйте свой ответ.

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».

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 23

Задание. Определите тип организационной культуры. Выделите параметры анализа организационной культуры.

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.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 24

Задание. Проанализируйте ситуацию и определите элементы психологической игры с опорой на теорию транзактного анализа Э.Берна (крючок, клев, переключение, смущение, расплата). Предложите рекомендации по выходу из психологической игры.

На совещании торговых агентов Иванов Семен сообщает, что в последнее время постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали продавать продукцию по заниженным ценам. Коллеги Семена делятся с ним своим опытом успешного конкурирования каждый в своей области, дают советы, но все предложения Семен отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не сработают. При этом, чем больше возражает Иванов, тем больше его коллеги проявляют настойчивость и активность в даче рекомендаций. Через некоторое время руководитель замечает, что с обеих сторон нарастает недовольство,

раздражение, и переключиться на решение других вопросов совещания не удается. Причем, данная ситуация повторяется уже неоднократно.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ 25

Задание. Проанализируйте конфликтную ситуацию, определите ее предмет, стороны и участников (их мотивы, занятые позиции), границы конфликта, условия его возникновения и протекания, исход.

На заводе появился слух о сокращении сотрудников. Обстановка на предприятии стала напряженной. Вчера был издан приказ, согласно которому определено количество сотрудников подлежащих сокращению в каждом отделе. Начальник отдела Петр Иванович сообщил Вере Денисовне, что ее должность будет сокращена. Работница не согласилась с таким решением, заявив, что имеет большой опыт работы и достаточно высокую квалификацию, кроме того, она разведена и одна воспитывает двоих детей. Коллеги Веру Денисовну поддержали, однако, возразить начальнику побоялись. Вера Денисовна пригрозила начальнику отдела, что пойдет к директору завода, так как считает, что Петр Иванович предвзят к ней, поскольку ранее она отказывалась выполнить его распоряжение и выйти на работу в выходной день.

5.2. Содержание государственного экзамена

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

К государственному экзамену 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 экзаменационной комиссии, состоящей из научно-педагогического персонала ВУЗа и лиц, приглашённых из сторонних организаций.

Предлагаемая структура программы позволяет осуществить комплексный контроль формирования всех компетенций в полном объеме. В течение недели 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 – 25. 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. 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 экзаменационных 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. Время подготовки составляет не менее 40 минут. Время для ответа не более 20 минут.

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, 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.

5.3 Ключевые индикаторы сформированности компетенций, проверяемые на государственном экзамене

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	**Ключевой индикатор**	Критерии оценивания	Способ/ средство оценивания
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Способность применить методологию и методы социально-психологического познания с целью осознания роли и места личности в системе социальных отношений и решения жизненных и профессиональных стратегических задач	Применяет методологию и методы социально-психологического познания при решении задач профессиональной деятельности. Определяет роли и условия развития личности в системе социальных отношений. При решении жизненных и профессиональных стратегических задачах всесторонне опирается на научные принципы психологии	Ответы на задания ГЭ
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Способность руководить командой, адекватно распределяя роли в рамках выполнения командной задачи с учетом психологических особенностей социальных групп и использовать социально – психологические аспекты управления в сфере профессиональной деятельности	Знает и применяет социально – психологические аспекты управления работой команды, Адекватно распределяет роли в команде, Берет на себя ответственность за результат работы команды, Руководит работой команды в рамках выполнения командной задачи с учетом психологических особенностей коллектива	Ответы на задания ГЭ
УК -4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых)	Способен определять цель, форму и стиль коммуникации, составлять план переговоров, подбирать	Пользуется соответствующими лексическими, стилистическими и грамматическими особенностями языка	Ответы на задания ГЭ

	языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	лексическую, тематическую, мотивационную базу потенциального общения для решения задач профессиональной деятельности	деловой коммуникации. 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.	
УК -5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Способен строить профессиональные взаимоотношения, проявляя гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и физических ограничений	Выстраивает корректное общение и взаимодействие с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и физических ограничений	Ответы на задания ГЭ
УК -6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Способность эффективно применять методы психодиагностики для определения траектории личностного и профессионального роста с учетом методов самоменеджмента и самоорганизации	Планирует и реализует траектории личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации. Эффективно применяет методы психодиагностики, осуществляет критическую оценку эффективности использованных методов самоорганизации, саморазвития.	Ответы на задания ГЭ
УК -7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Способен отбирать и реализовывать методы поддержания физического здоровья	Владеет самодиагностикой физического состояния правильно отбирает и реализует методы поддерживания физического здоровья, владеет системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развивает и совершенствует психофизические способности и качества.	Ответы на задания ГЭ
УК - 8	Способен создавать и поддерживать в	Способен действовать в стрессовых	Демонстрирует знания основных алгоритмов	Ответы на задания ГЭ

	повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	ситуациях, в т.ч. при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	поведения в целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов. Демонстрирует знания и умения действий в стрессовых ситуациях, оказания доврачебной помощи, психологической помощи в условиях чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Способен использовать базовые дефектологические знания при проведении коррекционной и реабилитационной работе	Применяет базовые дефектологические знания при проведении коррекционной и реабилитационной работе	Ответы на задания ГЭ
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Способность принимать и обосновывать решения с экономической точки зрения в различных областях жизнедеятельности, в т.ч. с учетом социально-экономической политики государства	Проводит анализ экономических и социально-экономических показателей, Принимает решения с учетом экономического обоснования. Обосновывает свою точку зрения в направлении социально-экономической политики государства	Ответы на задания ГЭ
УК - 11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Способен осуществлять взаимодействие в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции	Умеет анализировать и толковать нормы уголовного права, в части относящейся к составам преступлений в сфере коррупционного поведения, формы его проявления в различных сферах общественной жизни с учетом последствия собственных действий или бездействия	Ответы на задания ГЭ
ПК-1	Способность осуществлять	Способен осуществлять	Применяет различные средства коммуникации с	Ответы на задания ГЭ

	психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	коммуникацию с личным составом в условиях повышенной напряженности. Способен осуществлять взаимодействие с личным составом в условиях повышенной напряженности.	личным составом в условиях повышенной напряженности. Демонстрирует различные стратегии взаимодействия с личным составом в условиях повышенной напряженности.	
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	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 задания ГЭ
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 задания ГЭ
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 задания ГЭ
ПК-5	Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных	Способен воздействовать на личность работника с целью повышения его профессиональной эффективности. Способен подобрать методы воздействия на	Демонстрирует способы воздействия на личность работника с целью повышения его профессиональной эффективности. Подбирает методы воздействия на коллектив.	Ответы на задания ГЭ

	профессиональных задач	коллектив. Способен воздействовать на организацию в целом с целью повышения ее эффективности	Подбирает методы воздействия на организацию в целом с целью повышения ее эффективности.	
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 в различных правовых отношениях.	Дает оценку психическим свойствам структуры личности сотрудников. Дает оценку психологическим особенностям деятельности сотрудников в различных правовых отношениях.	Ответы на задания ГЭ
ПК-8	Способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Способен применять психодиагностические средства в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредствам деловых игр, тренингов Способен давать оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредствам деловых игр, тренингов	Демонстрирует возможности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредствам деловых игр, тренингов Дает оценку эффективности применения психодиагностических средств в условиях организации группового взаимодействия коллектива посредствам деловых игр, тренингов	Ответы на задания ГЭ
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	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 задания ГЭ

	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	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, его систему взаимоотношений с целью повышения их эффективности. Дает оценку эффективности средств воздействия.	Ответы на задания ГЭ
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, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Составляет план организации работы в коллективе с целью поддержания психологического климата. Подбирает средства, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Ответы на задания ГЭ
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 задания ГЭ
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	Способен осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадаптации сотрудников, военнослужащих и служащих. Способен формировать комплекс мер по социально-психологической	Демонстрирует способы осуществления комплекса мер по социально-психологической реадаптации сотрудников, военнослужащих и служащих. Реализует мероприятия социально-психологической реадаптации с сотрудниками, участвовавшими в экстремальной деятельности.	Ответы на задания ГЭ

	мер по социально-психологической реадаптации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности	реадаптации 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	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 задания ГЭ
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, реадаптационного и коррекционного характера	Составляет план и проводит мероприятия реабилитационного, реадаптационного и коррекционного характера	Ответы на задания ГЭ
ПК-17	Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориетации, 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 работе с группой	Ответы на задания ГЭ

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 консультационной деятельности. Способен применять индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава	Определяет стратегию консультационной деятельности. Применяет индивидуальный подход, осуществляя консультирование должностных лиц и личного состава	Ответы на задания ГЭ

Таблица 2. - **Шкала и критерии оценки государственного экзамена**

Таблица 2

Шкала оценивания	Критерии оценки
неудовлетворительно	Компетенции не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки проведения научного психологического исследования с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных не сформированы.
удовлетворительно	Компетенции сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в понимании личности и ее структуры, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки планировать, проводить научное психологическое исследование с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных сформированы не в полной мере.
хорошо	Компетенции сформированы достаточно. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Планирует, проводит научное психологическое исследование с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных. Оформляет полученные результаты научными тезисами.
отлично	Применяет различные средства коммуникации с личным составом в условиях повышенной напряженности. Называет порядок проведения судебно-психологической экспертизы психического состояния человека. Осуществляет анализ, оценку и прогноз условий профессиональной деятельности. Дает оценку соответствию психологических качеств и свойств специалиста его возможностям выполнения различных видов деятельности. Дает оценку применения методов и средств психологического воздействия. Определяет стратегию консультационной деятельности в организации.

5.5. 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.

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 – 25. 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 экзаменационных 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.

5.6 Учебно-методическое и информационное обеспечение государственного экзамена

Список основной литературы

1.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.

2.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.

3.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.

4.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.

5.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.

6.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.

7.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.

8.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.

9.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.

10.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.

11.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.

Список дополнительной литературы

1.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.

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

3.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.

4.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.

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

6.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 c. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : http://www.iprbookshop.ru/18587.html, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

7.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.

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

9.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.

10.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.

11.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

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

13.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.

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

15.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.

16.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.

17.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.
18.Райгородский Д.Я. Психология руководства : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. - Самара : Бахрах-М, 2005. - 768 с.

Список нормативных правовых документов

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

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

6. Выпускная квалификационная работа

6.1. Темы выпускных квалификационных работ

1.Взаимосвязь жизнестойкости, индивидуально-психологических свойств и мотивационного профиля на примере сотрудников руководящего состава МВД.
2.Взаимосвязь стиля руководства, индивидуально-психологических свойств и правосознания на примере сотрудников руководящего состава МВД.
3.Взаимосвязь стиля руководства, жизнестойкости и лидерского потенциала на примере сотрудников руководящего состава МВД.
4.Взаимосвязь морально-психологического состояния личного состава, показателей социально-психологического климата и доминирующих психических состояний у сотрудников
5.Взаимосвязь морально-психологического состояния личного состава, показателей социально-психологического климата и рисков зависимого поведения у сотрудников.
6.Взаимосвязь социометрического статуса в группе, индивидуально-типологических свойств и стрессоустойчивости у сотрудников.
7.Взаимосвязь мотивации трудовой деятельности и профессионально-ценностных ориентаций сотрудников.
8.Взаимосвязь личностных особенностей и эмоционального выгорания сотрудников МЧС
9.Взаимосвязь тревожности и суицидального риска у несовершеннолетних осуждённых.
10.Взаимосвязь жизнестойкости и индивидуально-типологических особенностей, готовности к риску у сотрудников правоохранительных органов.

6.2. Общая характеристика выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа является индивидуальной и самостоятельной учебно-исследовательской работой студента, представляет собой вид ВКР, характеризующий исследовательскую деятельность, осуществляемую на основе теоретического анализа четко обозначенной проблемы, объекта и предмета исследования.

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.

6.3. Руководство и консультирование

Руководитель выпускной квалификационной работы обучающегося назначается из числа преподавателей выпускающей кафедры. Руководитель выпускной квалификационной работы специалиста, как правило, должен вести дисциплину профессионального цикла специализации, иметь ученую степень и/или ученое звание, либо обладать практическим опытом работы по направлению темы выпускной квалификационной работы. Руководитель выпускной квалификационной работы закрепляется распорядительным актом образовательного учреждения до начала преддипломной практики.

В обязанности руководителя выпускной квалификационной работы специалиста входит:

— составление задания на выпускную квалификационную работу, в том числе определение плана-графика выполнения выпускной квалификационной работы и контроль его выполнения;

— рекомендации по подбору и использованию источников по теме выпускной квалификационной работы специалиста;

— оказание помощи в разработке структуры (плана) выпускной квалификационной работы специалиста;

— консультирование студента по вопросам выполнения выпускной квалификационной работы специалиста;

— анализ текста выпускной квалификационной работы и рекомендации по его доработке;

— оценка степени соответствия выпускной квалификационной работы требованиям локальных документов и нормативных актов РАНХиГС;

— информирование о порядке защиты выпускной квалификационной работы специалиста, в том числе предварительной, о требованиях к студенту;

— консультирование (оказание помощи) в подготовке выступления и подборе наглядных материалов к защите, включая предварительной защите;

— составление письменного отзыва о выпускной квалификационной работе специалиста.

6.4 Рецензирование ВКР

ВКР подлежит обязательному рецензированию. Подготовленная работа передается внешнему рецензенту для получения рецензии. Внешнее рецензирование ВКР проводится с целью получения объективной оценки ВКР студента от специалистов, работающих по профилю данного направления подготовки в коммерческих организациях, органах государственной власти и местного самоуправления, в организациях различных организационно-правовых форм, в том числе высших учебных заведениях и научных организациях. Уровень должности рецензента должен быть не ниже начальника отдела. Внешним рецензентом не может выступать сотрудник (преподаватель) Филиала.

Внешняя рецензия включает в себя:

оценку актуальности темы исследования;

оценку теоретической и практической значимости результатов исследования;

указание на недостатки работы (при их наличии);

выводы и рекомендации рецензента;

общую оценку ВКР.

Внешняя рецензия 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. К внешней рецензии может быть приравнен отзыв организации, материалы которой были использованы при выполнении ВКР.

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

6.5 Отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР

Руководитель ВКР составляет письменный отзыв о работе обучающегося в период подготовки ВКР не позднее 5 рабочих дней до защиты 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.

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

Требования к объему, структуре и оформлению ВКР определяются в соответствии с Приказом РАНХиГС от 30 декабря 2025 года № 02-02957/001 «Об утверждении новой

редакции Положения о проведении в РАНХиГС государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

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

Структура выпускной квалификационной работы специалиста содержит следующие обязательные элементы:

- титульный лист;
- задание на выпускную квалификационную работу специалиста;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложение(я)

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

Титульный лист и задание 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).

6.7. Процедура защиты выпускной квалификационной работы

ВКР передается на выпускающую кафедру для проведения нормоконтроля и принятия окончательного решения о допуске к защите, как правило, не менее чем за 10 дней до дня ее защиты по расписанию. Электронный вариант ВКР до даты защиты прикрепляется студентом и хранится на файловом сервере Института.

При наличии отрицательного отзыва руководителя ВКР и (или) официального рецензента студент может защищать свою работу, оценку по результатам защиты ВКР выставляет государственная аттестационная комиссия.

Защита ВКР проводится каждым студентом индивидуально, публично на заседаниях ГАК в соответствии с графиком защит. В процедуре защиты могут принимать участие (задавать вопросы, вступать в дискуссии, давать оценку работе и характеристику студенту) преподаватели, консультанты, представители организаций, на базе которых была выполнена ВКР, и другие желающие при условии, что их участие не затрудняет работу ГАК.

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

Во время заседания ГЭК по защите ВКР председатель (заместитель председателя) ГАК обязаны обеспечить на заседании соблюдение порядка итоговой государственной аттестации и защиты ВКР, спокойную доброжелательную обстановку и соблюдение этических норм.

Защита ВКР происходит на открытом заседании ГЭК в следующей последовательности:

- председатель ГЭК объявляет фамилию, имя, отчество выпускника, зачитывает тему работы;
- выпускник докладывает о результатах ВКР;
- выпускник отвечает на заданные по теме ВКР вопросы членов ГЭК и присутствующих лиц;
- секретарь ГЭК зачитывает рецензию и отзыв научного руководителя;
- выпускник отвечает на замечания рецензента и руководителя.

Для сообщения по содержанию ВКР студенту отводится не более 15 минут. Перед сообщением для каждого члена ГЭК предоставляется раздаточный материал. Аннотация является обязательным раздаточным материалом на защите и предоставляется для каждого ГЭК. Также в раздаточный материал могут включаться документы, данные исследований, схемы, графики, рисунки и другие документы, иллюстрирующие доклад. При защите студентом 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.), а также могут использоваться технические средства для презентации материалов ВКР.

В докладе следует уделить большее внимание эмпирическому исследованию, показав обоснованность сделанных выводов, а также практическую значимость рекомендаций.

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

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

Оценивание происходит в соответствии с показателями и критериями, представленными в табл. 3.

6.8 Ключевые индикаторы сформированности компетенций, проверяемые на защите ВКР

Таблица 3

Код компетенции	Наименование компетенции	**Ключевой индикатор**	Критерии оценивания	Способ/средство оценивания
УК – 2	способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Способен представлять и защищать самостоятельно принятое решение поставленной задачи или проблемной ситуации, включая обоснование ресурсов и ограничений при его разработке и реализации.	Определяет проблемы, требующие разрешений; осуществляет выбор психологического инструментария для проектной деятельности; обосновывает ресурсы и ограничения для разработки проекта; разрабатывает комплекс мероприятий в рамках проекта, исходя из поставленных задач, существующих ограничений, разрабатывает и защищает проект.	Защита ВКР
ОПК-1	способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач	Способен применять научные знания о развитии и 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
ОПК-2	способность применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты	Способен применять математические и статистические методы для решения профессиональных задач в научной,	Применяет основные математические и статистические методы для решения	Защита ВКР

	для обработка данных, полученных при решении различных профессиональных задач	организационной, практической деятельности.	профессиональных задач в научной, организационно, практической деятельности.	
ПК-6	Способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и 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 технологи практической работы	Создает различные программы для малых и больших социальных групп. Реализует различные программы психологической подготовки в малых и больших социальных группах. Применяет различные технологи практической работы.	Защита ВКР
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 в психическом развитии сотрудников организации	Составляет план коррекционной работы в организации. Подбирает специальные средства снижения отклонений и нарушений в психическом развитии сотрудников организации.	Защита ВКР
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
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
ПК-21	Способность планировать и организовывать	Выполняет интерпретацию данных, полученных	Осуществил интерпретацию результатов	Защита ВКР

	проведение экспериментальных исследований, обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения, анализировать и интерпретировать результаты исследований	в результате психодиагностического обследования	психодиагностических методик	
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
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
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 видов профессиональной деятельности	Защита ВКР

6.9 Шкала и критерии оценки защиты выпускной квалификационной работы

Шкала оценивания	Критерии оценки
неудовлетворительно	Компетенции не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки проведения научного психологического исследования с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных не сформированы.
удовлетворительно	Компетенции сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в понимании личности и ее структуры, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки планировать, проводить научное психологическое исследование с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных сформированы не в полной мере.
хорошо	Компетенции сформированы достаточно. Практические навыки

	профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Планирует, проводит научное психологическое исследование с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных. Применяет психологические технологии в соответствии с запросом клиента.
отлично	Составил план проведения исследования. Провел научное психологическое исследование с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных. Создал различные программы психологической направленности для малых и больших социальных групп. Применил различные технологи практической работы. Обосновал выбор психологических технологий в соответствии с запросом клиента в различных видах профессиональной деятельности

7. Материально-техническое и программное обеспечение государственной итоговой аттестации

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), трибуна настольная, доска аудиторная, компьютер, веб-камера, телевизор. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс самоподготовки - помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено оборудованием и техническими средствами обучения (столы, стулья – рабочие места обучающихся); компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду: компьютеры; МФУ.

Информационно-ресурсный центр - Библиотека (помещение для самостоятельной работы обучающихся) - компьютеры с выходом в Интернет, комплект мебели (столы аудиторные, стулья, стойки, стеллажи).

Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: автоматизированную библиотечную информационную систему «МегаПро», электронные библиотечные системы: «IPR SMART», «Университетская библиотека ONLINE», Образовательная платформа «ЮРАЙТ», «ЛАНЬ», «Znanium.com», «Айбукс.ру/ibooks.ru», электронные библиотеки: «ЛитРес: Библиотека», «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU», «Электронная библиотека РГБ», ProQuest Ebook Centra.

Читальный зал книг. Компьютеры с выходом в Интернет, комплект мебели (столы аудиторные, стулья, стойки, стеллажи), телевизор, учебные пособия, периодические издания.

Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: автоматизированную библиотечную информационную систему «МегаПро», электронные библиотечные системы: «IPR SMART», «Университетская библиотека ONLINE», Образовательная платформа «ЮРАЙТ», «ЛАНЬ», «Znanium.com», «Айбукс.ру/ibooks.ru», электронные библиотеки: «ЛитРес: Библиотека», «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU», «Электронная библиотека РГБ», ProQuest Ebook Centra.

8. Особенности проведения ГИА для лиц с ограниченными возможностями здоровья

При проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов создаются специальные условия.

Государственная итоговая аттестация для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может проводиться в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации. При необходимости итоговые испытания могут проходить в специализированном кабинете для занятий с маломобильными группами.

В аудитории при проведении государственной итоговой аттестации может присутствовать ассистент (ассистенты), оказывающий(-е) обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с председателем и членами государственной экзаменационной комиссии).

Обучающиеся инвалиды и обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья могут пользоваться необходимыми техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей, применять программное обеспечение, имеющиеся в Филиале:

для обучающихся с нарушениями зрения:

Балаболка — программа, которая предназначена для воспроизведения вслух текстовых файлов самых разнообразных форматов, среди них: DOC, DOCX, DjVu, FB2, PDF и многие другие. Программа Балаболка умеет воспроизводить текст, набираемый на клавиатуре, осуществляет проверку орфографии;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

для обучающихся с нарушениями слуха:

VOCO.Enterprise – программа перевода речи в текст

Для подготовки к итоговым испытаниям обучающиеся используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в:

электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Лань», «Образовательная платформа Юрайт», «IPR SMART//IPRbooks», «ZNANIUM.COM», «Айбукс.ру/ibooks.ru», «Национальная электронная библиотека (НЭБ)», электронная библиотека Grebennikon,

федеральном образовательном портале «Экономика. Социология. Менеджмент», сервере органов государственной власти РФ «Официальная Россия» и др.

Могут использоваться информационные справочные правовые системы: «Консультант Плюс», «Гарант».

Продолжительность сдачи государственной итоговой аттестации обучающимся инвалидом и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности сдачи государственной итоговой аттестации по заявлению обучающегося, поданному не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации:

продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы – не более чем на 15 минут.

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих требований в зависимости от категорий выпускников инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

Локальные нормативные акты Филиала по вопросам проведения государственной итоговой аттестации доводятся до сведения обучающихся инвалидов в доступной для них форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются:

для лиц с нарушениями зрения: увеличенным шрифтом или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа, по желанию обучающегося государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме или в форме электронного документа, письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту, по желанию обучающегося государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.