



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии



Е.А. Петрова

«29»апреля 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Направление подготовки
37.06.01 Психологические науки**

**Направленность (профиль)
Психология труда, инженерная психология, эргономика**

**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – ПРОГРАММА
ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В
АСПИРАНТУРЕ**

**Квалификация
Исследователь. Преподаватель-исследователь**

**Форма обучения
Очная /заочная**

Москва 2020

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации разработан на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.06.01 «Психологические науки» (уровень подготовки кадров высшей квалификации), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.07.2014 г. № 897, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации разработан рабочей группой в составе: д-р психол. наук, профессор, зав. кафедрой психологии труда и специальной психологии Кисляков П.А., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии труда и специальной психологии Ковалева М.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы
доцент, кандидат психологических наук, доцент

М.А. Ковалева

(подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обсужден и утвержден на заседании кафедры психологии труда и специальной психологии.

Протокол № 11 от «29» апреля 2020 года.

Заведующий кафедрой доктор психологических наук, профессор

П.А. Кисляков

(подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации рецензирован и рекомендован к утверждению:

Профессор кафедры иностранных языков и профессиональных коммуникаций ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия МЧС России», д.психол.н., доцент

Е.А. Шмелева

(подпись)

Профессор кафедры социальной, общей и клинической психологии РГСУ, ведущий научный сотрудник ФКУ «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний», д.психол.н., доцент

Н.А. Цветкова

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе	4
2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы	4
3. Описание показателей, критериев оценивания и шкал оценивания компетенций	9
4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями.	17
Лист регистрации изменений	18

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе

Государственная итоговая аттестация обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по направлению подготовки **37.06.01 «Психологические науки»**, направленности (профилю) **«Психология труда, инженерная психология, эргономика»** состоит из государственных аттестационных испытаний и проводится в форме и в указанной последовательности:

- подготовку к сдаче и сдачу государственного/итогового экзамена;
- представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации).

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

В ходе государственных аттестационных испытаний выпускник демонстрирует представленные ниже универсальные (УК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции:

Формируемые компетенции	Планируемые результаты освоения программы (научный доклад об основных результатах НКР)
<p>УК-1 Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>ЗНАТЬ: методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>
	<p>УМЕТЬ: анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>
<p>УК-2: Способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки</p>	<p>ЗНАТЬ: методы научно-исследовательской деятельности</p>
	<p>УМЕТЬ: использовать положения и категории философии науки для анализа и оценивания различных фактов и явлений</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в.т.ч. междисциплинарного характера, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>

<p>УК-3 Готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>ЗНАТЬ: особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах</p>
	<p>УМЕТЬ: следовать нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в.т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>
<p>УК-4 Готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>ЗНАТЬ: методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>
	<p>УМЕТЬ: следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: различными методами, технологиями и типами коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках</p>
<p>УК-5 Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития</p>	<p>ЗНАТЬ: возможные сферы и направления профессиональной самореализации; приемы и технологии целеполагания и целереализации; пути достижения более высоких уровней профессионального и личного развития</p>
	<p>УМЕТЬ: выявлять и формулировать проблемы собственного развития, исходя из этапов профессионального роста и требований рынка труда к специалисту; формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои возможности, реалистичность и адекватность намеченных способов и путей достижения планируемых целей</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности, оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; приемами выявления и осознания своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования</p>

<p>ОПК – 1 Способность самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий</p>	<p>ЗНАТЬ: основной круг проблем (задач), встречающихся в избранной сфере научной деятельности, и основные способы (методы, алгоритмы) их решения</p>
	<p>УМЕТЬ: самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области экономики, организации и управления народным хозяйством</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: современными методами исследования и информационно - коммуникационными технологиями в области экономики, организации и управления народным хозяйством</p>
<p>ОПК–2 Готовность к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования</p>	<p>ЗНАТЬ: способы и виды коммуникаций между подразделениями в зависимости от целей и ожидаемых результатов</p>
	<p>УМЕТЬ: обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками определения цели, ожидаемых результатов и субъектов взаимодействия в зависимости от целей и задач деятельности подразделения научной организации по реализации проектов</p>
<p>ПК-1 способность анализировать психологические особенности профессиональной деятельности, диагностировать функциональные состояния субъектов труда, оценивать готовность субъектов труда к осуществлению профессиональной деятельности</p>	<p>ЗНАТЬ: основные закономерности развития субъекта труда, современные подходы к классификации профессий, научные представления о структуре и закономерностях деятельности человека в системах «человек-человек», «человек-машина»</p>
	<p>УМЕТЬ: проводить психологический анализ трудовой деятельности, составлять описание структуры деятельности профессионала – (профессиограмму), составлять психологическое описание профессиональной деятельности - психограмму</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками проведения мониторинга (оценки достижения ожидаемых результатов) и разработки мер по совершенствованию схем взаимодействия и профилактики конфликтов, современными методами психологического анализа профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-2 готовность к проведению теоретического и экспериментального исследования, психологической диагностике, использованию основных</p>	<p>ЗНАТЬ: специфику области научного знания «Психология труда, инженерная психология и эргономика», отличительные особенности в сравнении с другими научными дисциплинами, научные задачи психологии труда, инженерной психологии и эргономики, современные научные достижения в области психологии труда и научно-исследовательской деятельности</p>

<p>методов статистического анализа для обработки данных, полученных при решении профессиональных задач в области психологических наук</p>	<p>УМЕТЬ: планировать и анализировать результаты продвижения и практического использования проектов в соответствии с критериями оценки внедрения</p>
<p>ПК-3 умение исследовать психологические особенности совместной деятельности работников в группе, способность разрабатывать пути оптимизации групповой деятельности, программы оказания психологической помощи в формировании управленческой команды, организации процесса принятия управленческих решений, управлении персоналом</p>	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками разработки плана-графика работ по реализации исследования с учетом возможных проблем и рисков, оценка и синтез сложных инновационных идей</p>
<p>ПК-4 готовность к пониманию психологических закономерностей управленческой деятельности и управленческих отношений, специфики лидерства в организации, основных психологических мотивов и механизмов принятия решений, а также к участию в проведении психологических исследований организационного лидерства и в оказании психологической помощи организационному лидеру на всех этапах жизненного цикла организации</p>	<p>ЗНАТЬ: нормы педагогической этики, методы эффективного общения, ведения переговоров, а также способы предупреждения спорных и конфликтных ситуаций, специфику влияния на функциональное состояние и работоспособность тяжести и длительности труда</p>
	<p>УМЕТЬ: инициировать разработку предложений по повышению эффективности работы и техническому оснащению проведения работ в рамках реализации проектов, осуществлять диагностику функциональных состояний стресса, утомления и монотонии по комплексу физиологических, психологических и социально-психологических показателей</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками разработки личного плана мероприятий для внедрения изменений, определения необходимых ресурсов и согласования их с коллегами и руководством, навыками мониторинга внедрения изменений, оценки достижений и обеспечения обратной связи в рамках реализации плана мероприятий по внедрению изменений, методами и средствами диагностики функциональных состояний</p>
	<p>ЗНАТЬ: психологические теории профессиональной карьеры, лидерства и профессионального развития личности</p>
	<p>УМЕТЬ: планировать и осуществлять психологические исследования в области управленческой деятельности, вести психологическое сопровождение первых лиц организации</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками организации и проведения консультаций и обучения внешних организаций по практическому использованию современных технологий в области управления</p>

<p>ПК-5 способность осуществлять консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с управлением, а также повышения успешности психического функционирования индивида, группы</p>	<p>ЗНАТЬ: теории профессиональной и социальной мотивации, профессиональной направленности и профессиональной готовности личности</p>
	<p>УМЕТЬ: навыками коуч-технологий при оптимизации управленческой и кадровой политики, при составлении и реализации программ управления персоналом предприятий и организаций</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками коуч-технологий при оптимизации управленческой и кадровой политики, при составлении и реализации программ управления персоналом предприятий и организаций</p>
<p>ПК-6 готовность к оказанию психологической помощи индивиду, группе, организации</p>	<p>ЗНАТЬ: основные методы профессионального отбора и подбора кадров</p>
	<p>УМЕТЬ: Проводить индивидуальное и групповое профессиональное консультирование</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: приемами и способами разработки технологий при оценке потенциала работников, технологиями и техниками профориентационной работы, технологиями и техниками оказания психологической помощи индивиду, группе, организации</p>

3. Описание показателей, критериев оценивания и шкал оценивания компетенций

Структура компетенции		Показатели (уровни) сформированности компетенции / шкала оценивания		
		Пороговый уровень (базовый)	Повышенный уровень	Высокий уровень
<p>УК-1 Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>				
критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>Знает основные методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методов генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач</p>	<p>Знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методов генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе междисциплинарных</p>	<p>Знает основные методы критического анализа и оценки современных научных достижений, а также методов генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач</p>

	<p>УМЕТЬ: анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыш и реализации этих вариантов</p>	<p>Сформировано умение анализа альтернативных вариантов решения исследовательских и практических задач и оценка потенциальных выигрышей/проигрыш ей реализации этих вариантов</p>	<p>В целом успешно сформированное умение анализа альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценка потенциальных выигрышей/проигрыш ей реализации этих вариантов</p>	<p>Успешно сформировано умение анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыш и реализации этих вариантов</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>Применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач</p>	<p>В целом успешное применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач</p>
<p>УК-2 Способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки</p>				
критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: методы научно-исследовательской деятельности</p>	<p>Имеет представления о методах научно-исследовательской деятельности</p>	<p>В целом сформированные представления о методах научно-исследовательской деятельности</p>	<p>Сформированные систематические представления о методах научно-исследовательской деятельности</p>
	<p>УМЕТЬ: использовать положения и категории философии науки для анализа и оценивания различных фактов и явлений</p>	<p>Умеет использовать положения и категории философии науки для оценивания и анализа различных фактов и явлений</p>	<p>В целом успешное использование положений и категорий философии науки для оценивания и анализа различных фактов и явлений</p>	<p>Сформированное умение использовать положения и категории философии науки для оценивания и анализа различных фактов и явлений</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в.т.ч. междисциплинарного характера, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>Умеет применять навыки анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>В целом успешное применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>
<p>УК-3 Готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно- образовательных задач</p>				

критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах</p>	<p>Имеет знания особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме, при работе в российских и международных коллективах</p>	<p>Сформированные знания основных особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах</p>	<p>Сформированные и систематические знания особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах</p>
	<p>УМЕТЬ: следовать нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Следует основным нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач</p>	<p>В целом успешное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Успешное и систематическое следование нормам, принятым в научном общении, для успешной работы в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>Применение основных навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>В целом успешное применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>
<p>УК-4 Готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>				
критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Знание основных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Сформированные знания методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Сформированные и систематические знания методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>

	УМЕТЬ: следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	Освоенное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	В целом успешное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	Успешное и систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках
	ВЛАДЕТЬ: различными методами, технологиями и типами коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках	Применение основных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках	В целом успешное применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках	Успешное и систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках
УК – 5 Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития				
критерии оценки компетенции	ЗНАТЬ: возможные сферы и направления профессиональной самореализации; приемы и технологии целеполагания и целереализации; пути достижения более высоких уровней профессионального и личного развития	Знаком с основными сферами и направлениями профессиональной самореализации; приемами и технологиями целеполагания и целереализации	Знает основные сферы и направления профессиональной самореализации; приемы и технологии целеполагания и целереализации; некоторые пути достижения более высоких уровней профессионального и личного развития	Сформированные и систематические знания сфер и направлений профессиональной самореализации, а также приемов и технологий целеполагания и целереализации; путей достижения более высоких уровней профессионального и личного развития

	<p>УМЕТЬ: выявлять и формулировать проблемы собственного развития, исходя из этапов профессионального роста и требований рынка труда к специалисту; формулировать цели профессионального и личностного развития, оценивать свои возможности, реалистичность и адекватность намеченных способов и путей достижения планируемых целей</p>	<p>Способен выявлять проблемы собственного развития, исходя из этапов профессионального роста и требований рынка труда к специалисту; оценивать свои возможности</p>	<p>Способен выявлять и формулировать проблемы собственного развития, исходя из этапов профессионального роста и требований рынка труда к специалисту; оценивать свои возможности, реалистичность и адекватность намеченных способов и путей достижения планируемых целей</p>	<p>Успешное и систематическое применение своих возможностей, формулирование целей профессионального и личностного развития</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности, оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; приемами выявления и осознания своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования</p>	<p>Применение основных приемов целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности и приемов выявления своих возможностей</p>	<p>В целом успешное применение приемов целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности и приемов выявления своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств</p>	<p>Демонстрирует готовность оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач, владение приемами выявления и осознания своих возможностей, личностных и профессионально-значимых качеств с целью их совершенствования</p>
<p>ОПК – 1 Способность самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий</p>				

критерии оценки компетенции	ЗНАТЬ: основной круг проблем (задач), встречающихся в избранной сфере научной деятельности, и основные способы (методы, алгоритмы) их решения	Неполные представления об основных проблемах и методах решений	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных проблемах и методах решений	Сформированные систематические представления об основных проблемах и методах решений
	УМЕТЬ: самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области экономики, организации и управления народным хозяйством	Способен сопоставить различные методы исследования в области экономики, организации и управления народным хозяйством	Способен выбрать адекватную методологию и исследовательские техники и правильно их использовать.	Конструктивно защищает результаты исследования
	ВЛАДЕТЬ: современными методами исследования и информационно-коммуникационными технологиями в области экономики, организации и управления народным хозяйством	Владеет источниками необходимой информации; правильно использует информационные технологии	Оценивает соответствующие источники необходимой информации; правильно использует информационные технологии	Объясняет, четко аргументирует и излагает собственные идеи при исследованиях в области экономики, организации и управления народным хозяйством
ОПК–2 Готовность к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования				
критерии оценки компетенции	ЗНАТЬ: способы и виды коммуникаций между подразделениями в зависимости от целей и ожидаемых результатов	Имеет представления о способах и видах коммуникации между подразделениями	Имеет систематические представления о способах и видах коммуникации между подразделениями в зависимости от целей и ожидаемых результатов	Сформировано систематическое представление о способах и видах коммуникаций между подразделениями и в зависимости от целей и ожидаемых результатов

	<p>УМЕТЬ: обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия</p>	<p>Освоенное умение обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия</p>	<p>В целом успешное умение обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия</p>	<p>Успешное и систематическое умение обеспечивать своевременный и корректный обмен информацией между субъектами взаимодействия</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками определения цели, ожидаемых результатов и субъектов взаимодействия в зависимости от целей и задач деятельности подразделения научной организации по реализации проектов</p>	<p>Применение навыков определения цели, ожидаемых результатов и субъектов взаимодействия</p>	<p>В целом успешное определения цели, ожидаемых результатов и субъектов взаимодействия в зависимости от целей и задач деятельности подразделения научной организации по реализации проектов</p>	<p>Успешное и систематическое определения цели, ожидаемых результатов и субъектов взаимодействия в зависимости от целей и задач деятельности подразделения научной организации по реализации проектов</p>
<p>ПК-1 способность анализировать психологические особенности профессиональной деятельности, диагностировать функциональные состояния субъектов труда, оценивать готовность субъектов труда к осуществления профессиональной деятельности</p>				
критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: основные закономерности развития субъекта труда, современные подходы к классификации профессий, научные представления о структуре и закономерностях деятельности человека в системах «человек-человек», «человек-машина»</p>	<p>Неполные знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Неполные знания методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>Сформированные и систематические знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Сформированные и систематические знания методов и технологий научной коммуникации</p>

	<p>УМЕТЬ: проводить психологический анализ трудовой деятельности, составлять описание структуры деятельности профессионала – (профессиограмму), составлять психологическое описание профессиональной деятельности-психограмму</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>	<p>Успешное и систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками проведения мониторинга (оценки достижения ожидаемых результатов) и разработки мер по совершенствованию схем взаимодействия и профилактики конфликтов, современными методами психологического анализа профессиональной деятельности</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа научных текстов В целом успешное, но не систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности В целом успешное, но не систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков анализа научных текстов В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков анализа научных текстов Успешное и систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации Успешное и систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности</p>
<p>ПК-2 готовность к проведению теоретического и экспериментального исследования, психологической диагностике, использованию основных методов статистического анализа для обработки данных, полученных при решении профессиональных задач в области психологических наук</p>				
критерии оценивания комп	<p>ЗНАТЬ: специфику области научного знания «Психология труда, инженерная психология и</p>	<p>знает специфику области научного знания «Психология труда, инженерная психология и</p>	<p>знает современные научные достижения в области психологии труда и научно-исследовательской деятельности</p>	<p>знает способы и виды коммуникаций между подразделениям и в зависимости</p>

етенци	эргономика», отличительные особенности в сравнении с другими научными дисциплинами, научные задачи психологии труда, инженерной психологии и эргономики, современные научные достижения в области психологии труда и научно- исследовательской деятельности	эргономика», отличительные особенности в сравнении с другими научными дисциплинами, научные задачи психологии труда, инженерной психологии		от целей и ожидаемых результатов
	УМЕТЬ: планировать и анализировать результаты продвижения и практического использования проектов в соответствии с критериями оценки внедрения и практического	умеет планировать и анализировать результаты продвижения и практического использования проектов в соответствии с критериями оценки внедрения и практического использования результатов интеллектуальной деятельности	умеет анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов, а также генерировать новые идеи	умеет анализировать, систематизировать и обобщать опыт психологических исследований в области психологии труда, инженерной психологии
	ВЛАДЕТЬ: навыками разработки плана- графика работ по реализации исследования с учетом возможных проблем и рисков, оценка и синтез сложных инновационных идей	владеет навыками анализа и оценки имеющихся ресурсов и условий, необходимых для реализации плана исследования (графика работ)	владеет навыками применения педагогически обоснованных форм, методов, способов и приемов организации контроля и оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся на занятиях и в рамках аттестации	владеет основными методами исследования и решения научно- практических задач Психологического обеспечения и инженерно- психологического проектирования деятельности
ПК-3 - умение исследовать психологические особенности совместной деятельности работников в группе, способность разрабатывать пути оптимизации групповой деятельности, программы оказания психологической помощи в формировании управленческой команды, организации процесса принятия управленческих решений, управлении персоналом				

критерии оценки компетенции	<p>ЗНАТЬ: нормы педагогической этики, методы эффективного общения, ведения переговоров, а также способы предупреждения спорных и конфликтных ситуаций, специфику влияния на функциональное состояние и работоспособность тяжести и длительности труда</p>	<p>Неполные знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Неполные знания методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>Сформированные систематические знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Сформированные и систематические знания методов и технологий научной коммуникации</p>
	<p>УМЕТЬ: инициировать разработку предложений по повышению эффективности работы и техническому оснащению проведения работ в рамках реализации проектов, осуществлять диагностику функциональных состояний стресса, утомления и монотонии по комплексу физиологических, психологических и социально-психологических показателей</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>	<p>Успешное и систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>

	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками разработки личного плана мероприятий для внедрения изменений, определения необходимых ресурсов и согласования их с коллегами и руководством, навыками мониторинга внедрения изменений, оценки достижений и обеспечения обратной связи в рамках реализации плана мероприятий по внедрению изменений, методами и средствами диагностики функциональных состояний</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа научных текстов В целом успешное, но не систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности В целом успешное, но не систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков анализа научных текстов В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков анализа научных текстов Успешное и систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности Успешное и систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации</p>
<p>ПК-4 - готовность к пониманию психологических закономерностей управленческой деятельности и управленческих отношений, специфики лидерства в организации, основных психологических мотивов и механизмов принятия решений, а также к участию в проведении психологических исследований организационного лидерства и в оказании психологической помощи организационному лидеру на всех этапах жизненного цикла организации</p>				
критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: психологические теории профессиональной карьеры, лидерства и профессионального развития личности</p>	<p>Демонстрирует и применяет знания о природе и сущности психологических явлений и процессов в профессиональной деятельности</p>	<p>Оценивает разные точки зрения о природе и сущности психологических явлений и процессов, обосновывает свою позицию по рассматриваемым проблемам</p>	<p>Способен адаптировать знание о природе и сущности психологического явления и процессов в узкопрофильной и междисциплинарной деятельности</p>
	<p>УМЕТЬ: планировать и осуществлять психологические исследования в области управленческой деятельности, вести</p>	<p>Демонстрирует способность объяснять реалии психологической жизни.</p>	<p>Демонстрирует умение профессионально излагать необходимую психологическую информацию для реализации научно-исследовательских задач</p>	<p>Успешно демонстрирует умение профессионально излагать необходимую психологическую информацию</p>

	психологическое сопровождение первых лиц организации			для реализации научно-исследовательских задач и представлять их в виде научных публикаций
	ВЛАДЕТЬ: навыками организации и проведения консультаций и обучения внешних организаций по практическому использованию современных технологий в области управления	Неполные знания современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии управления	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии управления	Сформированные систематические знания современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии управления
ПК-5 - способность осуществлять консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с управлением, а также повышения успешности психического функционирования индивида, группы				
критерии оценивания компетенции	ЗНАТЬ: теории профессиональной и социальной мотивации, профессиональной направленности и профессиональной готовности личности	Неполные знания современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии	Сформированные систематические знания современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии
	УМЕТЬ: навыками коуч-технологий при оптимизации управленческой и кадровой политики, при составлении и реализации программ управления персоналом предприятий и организаций	В целом успешное, но не систематическое умение анализировать и сопоставлять психологические теории в динамике развития психологической науки	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать и сопоставлять психологические теории в динамике развития психологической науки	Успешное и систематическое умение анализировать и сопоставлять психологические теории в динамике развития психологической науки

	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками коуч-технологий при оптимизации управленческой и кадровой политики, при составлении и реализации программ управления персоналом предприятий и организаций</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое овладение основными приемами оказания психологической помощи в различных жизненных проблемных ситуациях</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение основных приемов оказания психологической помощи в различных жизненных проблемных ситуациях</p>	<p>Успешное и систематическое применение приемов оказания психологической помощи в различных жизненных проблемных ситуациях</p>
<p>ПК-6 - готовность к оказанию психологической помощи индивиду, группе, организации</p>				
критерии оценивания компетенции	<p>ЗНАТЬ: основные методы профессионального отбора и подбора кадров</p>	<p>Проводить индивидуальное и групповое профессиональное консультирование</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>Сформированные систематические знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме Сформированные и систематические знания методов и технологий научной коммуникации</p>
	<p>УМЕТЬ: Проводить индивидуальное и групповое профессиональное консультирование</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>	<p>Успешное и систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении</p>

	<p>ВЛАДЕТЬ: приемами и способами разработки технологий при оценке потенциала работников, технологиями и техниками профориентационной работы, технологиями и техниками оказания психологической помощи индивиду, группе, организации</p>	<p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа научных текстов В целом успешное, но не систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности В целом успешное, но не систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации</p>	<p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков анализа научных текстов В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков анализа научных текстов Успешное и систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации Успешное и систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности</p>
--	--	---	---	--

Шкала оценивания:

Уровень сформированности компетенции	Оценка
Высокий	Отлично
Повышенный	Хорошо
Пороговый (базовый)	Удовлетворительно
Низкий	Неудовлетворительно

4. **Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями**

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

1. Первый вопрос по циклу «Педагогическая деятельность»:

Б1.Б.03 «Психология и педагогика высшей школы»

1. Психологическая характеристика профессиональной деятельности преподавателя-исследователя

Сущность и структура профессиональной деятельности преподавателя-исследователя. Ситуационный анализ профессиональной деятельности. Функции преподавателя-исследователя. Нормативная база его профессиональной деятельности.

2. Эффективность профессиональной деятельности преподавателя-исследователя

Понятие продуктивности, эффективности и качества профессиональной деятельности преподавателя-исследователя. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности преподавателя-исследователя. Социально-психологические риски профессиональной деятельности преподавателя-исследователя

3. Система высшего профессионального образования: проблемы, тенденции и перспективы ее развития в современном обществе

История становления высшего профессионального образования. Современная система высшего профессионального образования: структура, основные проблемы и тенденции развития. Цели высшего образования: образовательные программы, учебные планы, федеральные государственные образовательные стандарты и их содержание. Система высших учебных заведений.

4. Психологическая сущность педагогического процесса в вузе

Динамика развития взглядов на психологическую сущность высшего образования. Структура и сущность педагогического процесса в вузах. Общая характеристика основных компонентов единого педагогического процесса в вузе. Психологические закономерности протекания единого педагогического процесса.

5. Личностно-деятельностный подход к обучению в вузе

Основные направления обучения в современном высшем образовании. Социально-психологические условия реализации личностно-деятельностного подхода к обучению в ВПО. Индивидуально-дифференцированный подход и способы его реализации в высшей школе.

6. Формы и методы обучения в вузе

Психологические различия традиционной и инновационной стратегии организации обучения. Развивающее обучение в высшей школе (В.В. Давыдов). Социально-психологические условия реализации личностно-деятельностного и проблемно-развивающего обучения: формы, методы, технологии. Психологическая структура учебной деятельности. Понятие учебной задачи в практике преподавания. Виды, типы и структура учебных задач. Таксономия учебных задач (Д. Толлингерова). Понятие проектного и рефлексивного управления и процедуры таксации.

7. Система организаций учебных занятий в вузе

Понятие управления освоением знаний (П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина). Психология проектирования и организации учебной ситуации. Психологические особенности структурирования предметно-содержательного знания и системной организации учебных задач. Лекционно-семинарская система и социально-психологические особенности ее реализации в вузе. Традиционные и инновационные методы обучения: их психолого-педагогическая характеристика. Классификации интерактивных форм и методов обучения студентов. Психологические основы проектирования и организации ситуаций совместной продуктивной деятельности преподавателя и студента.

8. Психология воспитательной работы в вузе

Психологические сущность и содержание воспитательной деятельности преподавателя высшей школы. Виды, формы, направления воспитания, методы и средства его осуществления в условиях функционирования вуза. Психологическая структура процесса формирования личности студента. Возрастные особенности студентов, их ведущая деятельность.

9. Сущность и содержание процесса социализации студентов в вузе

Понятие социализации личности. Соотношение понятий «социализация» и «социальное развитие», «воспитание личности». Социализация, асоциализация, десоциализация и ресоциализация. Концепции социализации: содержание, методологические принципы, основные положения.

10. Профессия преподавателя-исследователя как вид коммуникативных профессий

Понятие «профессиональное общение», его сущность и содержание; основные психологические характеристики. Виды и формы профессионального общения. Функции профессионального общения в деятельности преподавателя-исследователя. Структура и динамика профессионального общения. Стили общения. Интегративные и дезинтегративные формы профессионального общения. Стереотипы общения преподавателей. Барьеры во взаимодействии преподавателя и студента.

11. Социально-психологические особенности и специфика взаимодействия преподавателя и студента

Типы отношений преподавателя и студента. Основные социально-психологические теории отношений. Конфликты во взаимодействии преподавателя и студента: виды и их регулирование.

12. Студенческий коллектив как малая группа: общая характеристика

Основные теоретические подходы к изучению малых групп в зарубежной и отечественной психологии (социологический, групподинамический, интеракционистский, психоаналитический, социометрический, деятельностный). Динамические особенности малой группы. Стадии и уровни развития малой группы. Структура малой группы: поуровневый и многомерный анализ. Модели групповой структуры (статические и динамические). Различные аспекты измерения групповой структуры: формально-статусный, социометрический, коммуникативный, лидерский, властный и др.

13. Технологии формирования коллективистских отношений

Модели коллективообразования, двухмерные модели развития, временные модели групповой динамики. Механизмы группового развития. Основные феномены динамики малой группы. Феномен внутригруппового давления. Феномен групповой сплоченности. Признаки сплоченности. Феномен группового единомыслия в сплоченных группах. Сплоченность, срабатываемость и эффективность внутригрупповой деятельности. Пути и условия сплочения студенческих групп.

14. Организация научно-исследовательской деятельности студентов в вузе

Современные психологические подходы к исследованию поисковой и исследовательской деятельности: профессионально обусловленная структура деятельности. Цели и задачи поисковой деятельности. Сущность и структура поисковой деятельности студентов. Оценочно-смысловые компоненты поисковой деятельности. Социально-психологические теории оценки. Субъективная оценка трудностей поиска. Понятие смысла и смысловой единицы исследовательской деятельности.

15. Структура научно-исследовательской и поисковой деятельности студентов: общая характеристика

Психологическая сущность и содержание поисковой деятельности. Структура поисковой деятельности. Теории решения учебно-профессиональных задач в поисковой деятельности студентов вуза.

16. Информационный компонент поисковой деятельности студентов

Сущность и содержание информационного компонента поисковой деятельности. Приемы и способы поиска научной информации. Способы и приемы интерпретации информации. Роль когнитивных процессов в получении и поиске нужной информации и ее

отборе.

17. Креативный компонент поисковой деятельности. Понятие творчества, творческого мышления, продуктов творчества. Специфика решения творческих задач в научно-исследовательской деятельности студентов. Основные понятия психологии инноваций. Инновации и инновационные процессы. Инновации в исследовательской деятельности.

18. Организационно-деятельностный компонент структуры поисковой деятельности. Требования к организационно-деятельностным качествам личности исследователя. Организованность как качество личности исследователя. Социальная ответственность. Дисциплинированность.

19. Технологии воспитания организационно-деятельностных качеств личности студента.

Современные варианты классификаций технологий воспитания организационно-деятельностных качеств личности (В. П. Беспалько, М. В. Кларин, Ф. А. Мустаева, Л. Е. Никитина, И. П. Подласый, Г. К. Селевко и др.) Характеристики технологий воспитания.

20. Психология отношений научного руководителя и аспиранта

Понятие и виды социальных отношений. Основания классификации социальных отношений. Отношения общественные, межгрупповые, межличностные: соотношение, зависимости. Разновидности отношений (производственные, бытовые, формальные, неформальные, экономические, правовые и др.) Отношения руководителя и аспиранта как один из видов межличностных отношений. Психологическая теория отношений личности в работах В.Н. Мясищева. Когнитивный, эмоциональный и поведенческий компонент взаимоотношений. Типы отношений руководителя и аспиранта и их влияние на эффективность исследовательской деятельности. Структурные компоненты отношений научного руководителя и аспиранта. Ценностные отношения. Психологические факторы и механизмы формирования отношений научного руководителя и аспиранта. Типы научных руководителей.

21. Динамика и факторы отношений научного руководителя и аспиранта.

Объяснительные модели межличностного процесса. Явление аккомодации в межличностных отношениях. Феномен социального проникновения. Экология межличностных отношений. Коммуникативные свойства личности, их роль в оптимизации системы межличностных отношений. Проблема формирования конструктивных межличностных отношений. Понятие эмпатии и научной эмпатии. Роль научной эмпатии в развитии межличностных отношений научного руководителя и аспиранта. Феномен аттракции в межличностных отношениях научного руководителя и аспиранта.

22. Проблема межличностной совместимости в профессиональной деятельности преподавателя-исследователя. Подходы к исследованию межличностной совместимости: потребностный, поведенческий, функциональный, деятельностный. Теория интерперсональных отношений В. Шутца. Комплиментарность потребностей как фактор межличностной совместимости (гипотеза Р. Винча). Совместимость в совместной деятельности. Уровни совместимости. Совместимость и срабатываемость людей.

23. Виды деструктивных межличностных отношений научного руководителя и аспиранта. Понятие деструктивных межличностных отношений. Психологические закономерности формирования и развития деструктивных отношений. Способы предупреждения развития деструктивных отношений. Технология установления контакта.

24. Профессиональная адаптация

Профессиональная адаптация и профессиональное развитие. Профессиональная адаптация как процесс и как результат. Условия профессиональной адаптации преподавателя-исследователя. Основные теории профессиональной психической адаптации (М.А. Дмитриева, П. Медавар, Л.М. Митина, А.А. Реан). Взаимосвязь профессиональной адаптации с психическими новообразованиями личности преподавателя-исследователя. Психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспект профессиональной адаптации. Первичная и вторичная профессиональная адаптация. Адаптивное поведение: виды, особенности, факторы и механизмы его формирования.

25. Психология профессионального развития преподавателя-исследователя

Теории профессионального развития. Модусы профессионального развития: модус обладания, социальных достижений и служения.

Профессиональное самосознание личности преподавателя-исследователя. Теории самосознания (С.Л. Рубинштейн). Соотношение сознания и самосознания. Профессиональное самосознание и профессиональная идентичность. Факторы формирования профессиональной идентичности. Влияние социально-психологических характеристик личности профессионального исследователя (самооценка, самоотношение, локус контроля и др.) на развитие его профессионального самосознания.

Понятие индивидуального ресурса профессионального преподавателя-исследователя. Бескризисное и стагнирующее профессиональное развитие: механизмы, факторы и условия. Кризисы профессионального развития личности преподавателя-исследователя. Кризис профессиональной идентичности. Профессиональные риски труда преподавателя-исследователя. Понятие синдрома эмоционального выгорания: его симптомы, направленность и фазы развития. Виды профессиональной деформации личности преподавателя-исследователя. Детерминанты профессиональных деформаций. Технологии предупреждения развития профессиональных деформаций личности преподавателя-исследователя и их преодоления.

2. Второй вопрос по циклу «Научно-исследовательская деятельность»:

Б1.В.01 «Методы научных исследований в психологии труда, инженерной психологии, эргономике»

1. Предмет, задачи и функции учебной дисциплины «Методы научного исследования».

Предмет учебной дисциплины «Методы научного познания». Структура учебной дисциплины. Метод и методология. Место «Методов научного исследования» в профессиональной подготовке аспиранта. Основные функции учебной дисциплины.

2. Сущность методологии научного исследования.

Метод и методология. Основные смыслы термина «методология». Методология как система методов и методология как наука о методах исследования.

3. Специфика методов исследования предметного поля философии.

Соотношение философии и методологии. Методология и гносеология. Специфика философского знания. Метод философии. Исторический характер философских методов. Диалектика и метафизика. Методы современной философии: герменевтика, постмодернизм, феноменология и др.

4. Соотношение философии и методологии науки.

Методология науки как философская дисциплина. Методология науки и онтология. Методология науки и гносеология. Методология в предметном поле философии науки.

5. Античная философия о научном методе.

Формирование понятия метода в античной философии. Майевтика Сократа. Платон о познаваемости мира и методах познания. Аристотель о роли метода. «Органон» Аристотеля. Методологическая роль законов логики Аристотеля.

6. Развитие представлений и о методе в философии Нового времени.

Галилей о роли метода в научном естествознании: становление экспериментальной науки. Ф. Бэкон о методе: роль индукции. «Рассуждение о методе» Декарта: роль дедукции. Декарт о правилах метода.

7. Соотношение методов теоретического и эмпирического познания.

Специфика теоретического познания. Особенности эмпирического познания. Наблюдение, измерение, эксперимент в эмпирическом познании. Особенности методов теоретического познания.

8. Научные методы в социально-гуманитарном познании.

Различие естественнонаучного и социально-гуманитарного познания. Риккерт, Виндельбанд, Дильтей о методах наук о духе и методах наук о природе. Современное представление о методах социально-гуманитарного познания. Объяснение и понимание.

Социологические и исторические методы в социально-гуманитарном познании.

9. Общая характеристика методов науки.

Метод и его роль в научном познании. Специфика научного метода. Соответствие метода объекту исследования. Соотношение теории и метода. Исторический характер методов науки.

10. Предмет методологии науки.

Методология науки как теория научного метода. Историческое развитие проблематики методологии науки. Методология науки как саморефлексия научного метода. Методология науки и гносеология. Методология науки и эпистемология. Научный метод и научная истина.

11. Классификация методов.

Предпосылки и основания классификации научных методов. Классификация методов по степени общности. Предметные основания классификации методов науки. Методы в системе эмпирического и теоретического познания. Специфика методов социально-гуманитарного познания.

12. Взаимодействие методологии с другими дисциплинами.

Основания взаимодействия методология науки с другими научными дисциплинами. Методология и философия. Методология и теория познания. Методология и история. Методология и психология. Методология науки и логика. Обусловленность методологии предметным полем конкретной науки.

13. Соотношение уровней чувственного и рационального познания.

Современное понимание чувственного (чувственного) и рационального познания. Чувственное в теоретическом познании. Рациональные основания эмпирического познания. Основные формы чувственного познания и их обусловленность формами чувственного познания.

14. Формы рационального познания: понятие, суждение, умозаключение.

Специфика рационального познания, его связь с чувственным познанием. Понятие как форма рационального познания. Понятие и слово. Суждение как форма рационального познания. Суждение и предложение. Специфика умозаключения. Виды умозаключений.

15. Суждения и их классификация. Сложные суждения.

Суждение как форма рационального познания. Суждение и предложение. Структура суждения. Классификация простых суждений. Сложные суждения и их классификация в зависимости от видов логических связей.

16. Простой категорический силлогизм.

Простой категорический силлогизм как форма дедуктивного умозаключения. Его структура. Правила терминов и правила посылок. Фигуры и модусы силлогизма.

17. Селективная и элиминативная индукция.

Индукция как вид умозаключения. Полная и неполная индукция. Популярная и научная индукция. Селективная индукция. Предпосылки элиминативной индукции. Основные виды элиминативной индукции.

18. Аналогия и ее разновидности.

Роль аналогии в научном познании. Условия применения аналогии. Аналогия предметов и аналогия отношений. Условия достоверности выводов по аналогии.

19. Индуктивная модель обоснования науки.

Научные методы в контексте открытия и в контексте обоснования его результатов. Неопозитивистская модель обоснования научного знания. Гипотетико-индуктивный метод и индуктивная модель обоснования науки.

20. Гипотетико-дедуктивный метод рассуждений.

Соотношение дедукции и гипотетико-дедуктивного метода рассуждений. Логическая структура гипотетико-дедуктивного метода. Гипотетико-дедуктивная модель науки.

21. Логическая структура гипотетико-дедуктивных систем.

Соотношение дедукции и гипотетико-дедуктивного метода рассуждений. Элементы гипотетико-дедуктивного метода в майевтике Сократа. Гипотетико-дедуктивный метод в математике и естествознании. Общая структура гипотетико-дедуктивных систем: выдвижение гипотезы, выдвижение следствий, их экспериментальная проверка.

22. Гипотетико-дедуктивная модель науки.

Логическая структура гипотетико-дедуктивного метода. Критический рационализм и логический позитивизм о гипотетико-дедуктивном обосновании науки. К. Поппер о методе «проб и ошибок».

23. Абдукция как альтернатива гипотетико-дедуктивному методу.

Соотношение индукции, дедукции и абдукции. Абдукция как метод научного познания. Абдукция и гипотетико-дедуктивный метод: различие структуры рассуждений. Развитие структуры абдуктивных рассуждений.

24. Абдуктивные рассуждения и их особенности.

Абдукция и гипотетико-дедуктивный метод: соотношений рассуждений. Ч. Пирс об особенностях абдукции. Соотношение индукции и абдукции. Место гипотезы в абдуктивном рассуждении.

25. Общая характеристика природы и структуры научной теории.

Научная теория и обыденное сознание: сходства и различия. Соотношение теории и эмпирического уровня исследования. Функции научной теории. Основания классификации научных теорий. Особенности теорий в социально-гуманитарном познании. Теория и метод.

26. Структура научных теорий.

Специфика научной теории. Формы рационального познания и научная теория. Методологические основания научной теории. Эмпирический базис теории. Теоретический базис теории. Логический аппарата построения теории. Система научных следствий.

27. Методологические и эвристические принципы построения научных теорий.

Теория и концептуальная система науки. Научная теория и познание законов науки. А. Эйнштейн об особенностях научной теории и принципах ее построения. Область применимости теории и ее эвристические функции. Методологические основания феноменологических и нефеноменологических теорий, формальных и содержательных теорий.

28. Специфика становления и развития философских теорий.

Соотношение философского и научного знания. Особенности философской теории. Системообразующие принципы построения философских теорий. Энгельс об основном вопросе философии. Основания классификации философских теорий.

29. Функции объяснения и понимания в социальном познании.

Риккерт, Виндельбанд и Дильтей: науки о природе и науки о духе, особенности их методов. Объяснение и понимание как научные методы. Объяснение в естественных и социально-гуманитарных науках. Специфика исторического объяснения. Понимание как метод социального познания. Роль герменевтики.

30. Объяснение и понимание как следствие коммуникативности науки.

Объяснение и понимание как научные методы. Диалогичность как основа коммуникативности в науке. Роль диалога в античной науке. Объяснение и понимание как «неявный диалог». Специфика коммуникативности в естественных и социально-гуманитарных науках.

31. Природа и типы объяснений.

Объяснение как метод научного познания. Риккерт, Виндельбанд и Дильтей о специфике объяснения в науках о природе. Дедуктивно-номологическая модель научного объяснения. Альтернативные модели научного объяснения. Специфика объяснения в гуманитарном познании.

32. Методы научного объяснения.

Объяснение как метод научного познания. Типы объяснений: дедуктивный, причинно-следственный, индуктивный. Структура причинного объяснения. Дедуктивно-номологическая модель научного объяснения.:

33. Дедуктивно-номологическая модель объяснения.

Объяснение как метод научного познания. Дедуктивно-номологическая модель научного объяснения: эксплананс и экспланандум. Логические и эмпирические условия адекватности объяснения.

34. Альтернативные модели научного объяснения.

Альтернативные модели научного объяснения в социально-гуманитарном познании. Риккерт, Виндельбанд, Дильтей об уникальности исторических событий. К. Поппер об отсутствии исторических законов. Типы альтернативных объяснений: интенциональные, телеологические, нормативные, практический силлогизм. Специфика исторического объяснения.

35. Специфика понимания как научного метода.

Понимание как метод социально-гуманитарного познания. Дильтей и Гадамер: герменевтика и специфика научного понимания. Проблема герменевтического круга. Понимание, истолкование, интерпретация. Эмпатия. Фактор времени и герменевтика.

36. Роль диалектики и метафизики в научном познании.

Диалектика и метафизика как философские методы. Принцип развития, принцип всеобщей связи и их отражение в диалектике и метафизике. Область применимости диалектики и метафизики. Диалектика как теория и как метод. Элементы диалектического метода. Методологическая роль законов диалектики.

37. Роль категорий диалектики в научном исследовании.

Категории диалектики и их методологическая роль в процессе научного познания. Единичное и общее. Причина и следствие. Необходимость и случайность. Причина и следствие. Возможность и действительность.

38. Системный подход в социально-гуманитарном познании.

Становление системного метода. Отличие системы от аддитивных множеств. Системные качества. Система. Структура. Элемент. Принципы системного подхода. Система и ее окружение.

39. Научная проблема и проблемная ситуация.

Научная проблема как исходный пункт познания. Проблема в системе форм научного познания. Генезис научной проблемы. Решение проблем как условие развития научного знания. Специфика проблемной ситуации.

40. Специфика методов социально-гуманитарных наук.

Риккерт, Виндельбанд, Дильтей о методах наук о духе. Различие объекта естественнонаучного и социально-гуманитарного познания. Место объяснения в системе наук о человеке и обществе. О. Конт о методе социологии. Понимание как метод социально-гуманитарных наук.

41. Обыденное сознание (здравый смысл) и наука.

Соотношение обыденного и научного познания. Цели и функции обыденного и научного познания. Субъект обыденного и научного познания. Здравый смысл в науке. Влияние здравого смысла на развитие науки.

42. Сущность понятия «Исследовательская программа гуманитарной науки».

Система научных методов и исследовательские программы гуманитарных наук. Типология исследовательских программ по объекту и по методу. Т. Кун о парадигмах научного познания. Парадигма и исследовательская программа.

43. Натуралистическая исследовательская программа, ее специфика и методы познания.

Исследовательская программа социально-гуманитарных наук. Роль О. Конта, Э. Дюркгейма, Г. Спенсера в становлении натуралистической исследовательской программы. Специфика объекта и метода натуралистических исследовательских программ.

44. Специфика культурцентристской исследовательской программы.

Культурцентристская исследовательская программа как альтернатива натурцентризму. Методологические основания исследования культуры. Культура и цивилизация. Риккерт о месте ценностей в культурцентристской исследовательской программе.

45. Методологическая роль философии в научном познании.

Философия и наука: различия и взаимосвязь. Философские основания науки. Философский метод в системе методов научного познания. Роль диалектики и метафизики в научном познании.

46. Контекст открытия и контекст обоснования его результатов.

Научный метод в контексте научного открытия. Ф. Бэкон, Г. В. Лейбниц, Дж. Милль о

роли метода в процессе открытия. Метод в контексте обоснования научного знания: позиция логического позитивизма. Эвристическая роль научного метода

Б1.В.03 «Психология профессиональной деятельности и кадровый отбор»

1. Система поиска, подбора и адаптации сотрудников

Планирование и бюджетирование рекрутинга. Процедура описания рабочего места, составление портрета кандидата на должность.

2. Нормирование труда

Сущность, классификация информации и Понятие и необходимость нормирования труда. Анализ и проектирование затрат рабочего времени. Нормирование труда и расчет численности управленческого персонала.

3. Развитие персонала

Подсистема развития персонала. Обучение персонала организации. Адаптация персонала. Управление деловой карьерой. Формирование кадрового резерва.

4. Кадровый аудит

Оценка человеческого капитала в организации. Диагностика стиля руководства. Анализ психологических характеристик отдельных профессий.

5. Планирование трудовых ресурсов.

Значение и этапы планирования человеческих ресурсов. Матричный подход в стратегическом планировании человеческих ресурсов. Оптимизация кадровой структуры организации. Критерии отбора высвобождаемых работников.

6. Оценка персонала

Цели оценки персонала. Методы оценки персонала. Выбор субъекта оценки персонала.

7. Основы психологии профессиональной деятельности

Человек как биосоциальное существо. Феномен человека как биосоциального существа. Теоретические проблемы прогнозирования поведения человека. Общее представление о кибернетике. Понятие закрытой и открытой систем управления. Основные направления и проблемы прогнозирования поведения человека при отборе персонала. Человек как объект психологического изучения. Основные методологические подходы к изучению психики человека (подход Б. Г. Ананьева). Соотношение социального и биологического в психике человека и проблема отбора персонала. Основные концепции и подходы к рассмотрению вопроса о соотношении социального и биологического в психике человека. Понятия «индивидуально-психологические» и «личностные» качества.

8. Человек как субъект труда

Общее понятие о деятельности человека. Общее понятие деятельности. Структура и основные виды деятельности. Роль и место труда в жизни человека. Отношение современного человека к труду. Труд как механизм психического и профессионального развития человека. Человек как субъект трудовой деятельности. Основные направления развития человека как субъекта труда. Основные этапы и стадии развития человека как субъекта труда.

9. Кризисы профессионального становления

Типология профессиональных кризисов личности. Проблема стресса в труде. Психическая саморегуляция личности в ситуациях стрессового напряжения

10. Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе

Краткая история возникновения и развития профессионального психологического отбора. Развитие профессионального психологического отбора на современном этапе Цели и задачи профессионального психологического отбора. Причины, обуславливающие целесообразность профессионального психологического отбора. Профессиональный психологический отбор в структуре современных наук. Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей. Структура мероприятий профессионального психологического отбора. Основные этапы разработки и практической реализации мероприятий профессионального психологического отбора. Понятие о профессионально

важных качествах. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального психологического отбора. Проблема дискриминации в структуре задач профотбора.

11. Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора

Краткая история возникновения проблемы индивидуальных различий людей и развития дифференциальной психологии. Профессиональный психологический отбор и дифференциальная психология. Индивидуальные различия в психике людей и практическое решение задач профессионального психологического отбора (заключение). Основные проблемы, возникающие при оценке индивидуальных различий при решении задач профессионального психологического отбора.

3. Третий вопрос по циклу «Научно-исследовательская деятельность», «Психология труда, инженерная психология, эргономика»:

Б1.В.02 «Психология труда, инженерная психология, эргономика»

1. Предмет, цели и задачи психологии труда. Психотехника.

Психология труда как отрасль психологии. 4 составляющие предмета психологии труда. 3 положения психологии труда. 5 главных задач психологии труда. Отрасли психологии, сложившиеся в рамках психологии труда. Психотехника как направление в психологии. 2 составляющие предмета психотехники. 8 задач психотехники. Направления исследований в области психотехники, начиная с 30-х гг. 20 в. Направления исследований в современной психологии труда. Основные методы психологии труда.

2. Психология профессий.

Статистические данные динамики мира профессий. Концепция профессиональной деятельности (по А.А.Деркачу). 2 составляющие профессиональной деятельности. Акме. Акмеология. Акмеологические инварианты. Концепция Е.А.Климова о типах профессий. Концепция Дж.Голланда о профессиональных личностных типах.

3. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности.

Деятельность как целеустремленная активность, заключающаяся в мотивационном достижении сознательно поставленной цели познания или преобразования объекта, реализующая потребности субъекта. 4 вида деятельности. Основные характеристики деятельности. 3 плана рассмотрения деятельности. Основные элементы содержания материальной и духовной деятельности. Психология научной организации труда. 2 задачи психологии научной организации труда. 3 аспекта трудовой деятельности (по В.Д.Шадрикову). 3 психологических регулятора труда (по Е.А.Климову). 4 эргатические функции труда – основа для различных видов трудовой и профессиональной деятельности (по Е.А.Климову). Эффективность деятельности. 2 универсальных критерия оценки эффективности деятельности. Другие критерии оценки эффективности деятельности. Результативность. Трудовые приемы. 2 группы трудовых приемов. Удовлетворенность трудом. Двухфакторная («мотивационно-гигиеническая») теория удовлетворенности трудом (Ф.Херцберг). 3 группы мотивов трудовой деятельности (М.И.Дьяченко и Л.А.Кандыбович). Вложенный труд. Профессиональная деятельность (по Н.С.Пряжникову). Концепция психологов Санкт-Петербургского государственного университета о мотивах профессиональной деятельности. Концепция Л.Н.Кабардовой о профессиональных предпочтениях.

4. Динамика работоспособности.

Работоспособность. 3 вида работоспособности по отношению к решаемой задаче. Основа оценки степени работоспособности. 4 стадии работоспособности по Э.Крепелину. Тонкая динамика стадий работоспособности. Дееспособность. Утомление. Разнообразные проявления утомления. Виды утомления. 4 задачи профилактики утомления. Усталость. 8 характеристик усталости. Концепция А.Е.Голомштока об областях профессиональных и жизненных интересов.

5. Метод профессиографии. Составление профессиограмм и психограмм.

Профессиология. Профессиография. 4 вида профессиографии. Схема описания профессиональной деятельности. Профессиограмма. Психограмма. Профессиональная пригодность. Методические средства, необходимые для установления уровня сформированности профессиональной пригодности. Концепция Е.А.Климова о целях труда. Концепция Йовайши о сферах профессиональных предпочтений

6. Предмет, цели и задачи инженерной психологии.

Инженерная психология как отрасль современной психологии. 2 главные задачи инженерной психологии. Специальная задача инженерной психологии. Человек-оператор. Возможности инженерно-психологические исследования. Обеспечение решения задач инженерной психологии профессиографическими и экспериментальными исследованиями. Инженерная психология как прикладная дисциплина. Вопросы, решаемые специалистами по инженерной психологии. 5 основных направлений инженерной психологии. Методы инженерной психологии. 9 основных проблем инженерной психологии.

7. Становление инженерной психологии как отрасли психологии.

Факторы, обусловившие возникновение инженерной психологии. Формирование инженерной психологии как самостоятельной науки. Инициаторы создания инженерной психологии. Первые инженерно-психологические исследования в России в рамках психологии труда и психотехники. Создание первых лабораторий инженерной психологии в России. Взаимосвязь инженерной психологии с другими отраслями психологии. Специфика перехода в процессе развития инженерной психологии.

8. Предмет, цели и задачи эргономики.

Эргономика как научная и проектировочная дисциплина. Специфика эргономических исследований. Основной объект исследования эргономики. Эргономическое или человекоориентированное проектирование. Специфика эргономического исследования и проектирования.

9. Становление эргономики как научной и проектировочной дисциплины.

Система «человек – машина». Моделирование. Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства. Историческая справка возникновения термина «эргономика». Второе рождение эргономики в России. Международная эргономическая ассоциация. Современные направления исследований эргономики. Концепция К.Н.Томаса о способах реагирования в конфликтных ситуациях. Концепция А.В.Либины о психологических типах личности.

10. Профессиональное самоопределение.

Профессия. Оптация (выбор профессии). Оптант. Профессиональный выбор. Ступенчатая модель профессионального развития, основанная на развитии и реализации Я-концепции (Д.Сьюпер). Самопознание. Профессиональное самосознание. 3 подструктуры профессионального самосознания. Профессиональная «Я-концепция». Концепция М.Рокича о терминальных и инструментальных ценностях. Концепция Т.Лири о Я-концепции (Я-реальном, Я-идеальном, представлениях об идеальном специалисте), основных свойствах личности. Концепция Дж.Роттера о локусе контроля (субъективном контроле, ответственности).

11. Профессиональная ориентация.

Профессиональная ориентация. Профессиографическое исследование. Специфика содержания профессиографического исследования. 7 принципов работы практического психолога в процессе профессионального просвещения оптантов. Развитие интересов и склонностей оптантов. Профессиональная консультация. Система методов и показателей, используемая психологом в профессиональной консультации. Психограмма. Критерии оценки эффективности профориентационной работы психолога и общеобразовательной школы. Профессиональный отбор.

12. Профориентационные упражнения и игры.

Игра, игровая деятельность. Детская игра. Игра (по определению А.Н.Леонтьева). Роль. Ролевая игра. Игра с правилами. Режиссерская игра. Дидактическая игра. 3 группы (типа) игр, используемых в профориентации: игры - «заигрывания» (не являются профориентационными;

используются для налаживания контакта с учащимися; игровые ситуации в тренинге общения и даже в психотерапии); игры, моделирующие профессиональную деятельность (цель - знакомство учащихся с конкретными профессиями; соответствуют ситуации,

Б1.В.04 «Психология управления»

1. Коммуникационные процессы в организации и методы их оптимизации.

Общение в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Барьеры эффективного общения. Общение и статус. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.

2. Конфликты в управленческой деятельности

Основное противоречие в сфере управления. Особенности конфликтов в системе управления (между самими кадрами управления и между управленцами и подчиненными). Возможности системы управления в урегулировании социальных конфликтов. Способы, технологии и процедуры разрешения конфликтов в системе управления. Управление конфликтом: профилактика или провокация конфликтов.

3. Методы формирования управленческих команд.

Признаки управленческой команды: постоянство состава, регулярность совместной работы, предмет работы, командные правила, общее дело. Целесообразность командообразования. Типы управленческих команд. Номинальные управленческие команды: военные, конгломеративные, принудительные. Патологии командообразования. Мотивация руководителей на работу по командообразованию: мотивация избегания и достижения.

4. Руководство организацией и процесс принятия управленческих решений .

Руководство организацией и его процессуальные особенности. Власть и влияние. Источники и виды власти в организации. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Формальное и неформальное лидерство. Принятие решений в организации. Индивидуальный и организационный уровни принятия решений. Процесс принятия управленческих решений и его стадии. Модели принятия решения. Рациональная модель. Модель ограниченной рациональности. Политическая модель. Дерево решений В. Врума – Ф. Йеттона – А. Яго.

5. Неопределенность и риск в управленческих решениях

Трансформация рисков в неопределенности. Влияние характеристик информации на неопределенности при разработке управленческого решения. Влияние профессионализма персонала на неопределенности при разработке управленческого решения. Метод ФСА. Влияние паники на управленческие решения.

6. Групповая дискуссия как технология принятия группового решения

Процесс принятия группового решения. Социально-психологические феномены решения групповых задач: социальная фасилитация, сдвиг риска, групповая поляризация и др. Эффективность групповой деятельности.

7. Мотивация и стимулирование деятельности персонала организации

Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Классификация психологических теорий мотивации. Системы материального и нематериального стимулирования деятельности персонала организации. Структура материального вознаграждения: базовая плата (оклад), надбавки и премии за результативность труда, социальные выплаты, участие в доходах и прибылях организации.

8. Формирование и управление мотивационным механизмом в организации.

Сущность мотивационного механизма и технология его создания. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда работников. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации. Мотивационные ресурсы управления организацией. Оценка эффективности

управления мотивацией, ее формы и методы.

9. Развитие человеческих ресурсов в процессе мотивации персонала

Человеческие ресурсы в России. Роль человека в обществе и в организации. Концепция личности человека. Сферы человеческой деятельности. Социальные подсистемы и типы личности.

Управление развитием личности. Значение всестороннего развития личности в процессе трудовой деятельности. Развитие человеческих ресурсов. Планирование служебной карьеры как метод развития личности.

Б1.В.05 «Организационная психология»

1. Предмет, проблематика и задачи организационной психологии.

Организационная психология как научно-практическая дисциплина, ее содержание и логика. Специфика предмета организационной психологии. Цель и задачи организационной психологии. Структура организационной психологии. Взаимосвязь организационной психологии с другими отраслями психологии (общая, социальная, возрастная, психология личности, психология труда) и смежными научными дисциплинами (социология, экономика, менеджмент, антропология). Уровни анализа деятельности в организационной психологии и их сравнительная характеристика: организация, группа, индивид. Актуальные проблемы в области организационной психологии.

2. Основные исторические этапы развития организационной психологии

Исторические предпосылки возникновения научного подхода к изучению организационной деятельности. Классические теории управления (менеджмента) как научная основа организационной психологии. Вклад отечественной науки в развитие организационной психологии. Специфика исторического контекста. Ситуационный подход в организационной психологии. Перспективные направления организационной психологии.

3. Методы организационной психологии.

Классификация научных методов, используемых организационной психологией.

Общепсихологические методы: наблюдение, беседа, эксперимент, тестовый метод и особенности их применения для решения научно-практических задач организационной психологии. Специализированные методы, используемые организационной психологией. Фотография рабочего дня. Хронометраж. Трудовой метод. Анализ продуктов трудовой деятельности. Социометрия. Метод экспертных оценок, метод анамнеза.

Аппаратурные методы (полиграф, электроэнцефаллограф и др.): целесообразность и возможность применения, этические ограничения).

4. Основные характеристики и жизненный цикл организации.

Понятие «организация» и подходы к его определению. Организация как система (эмпирическая модель). Элементы внутренней среды организации.

Жизненные стадии и циклы организации. Формирование. Интенсивный рост. Стабилизация. Кризис. Особенности организационного кризиса и варианты выхода из него.

Особенности целевой ориентации организации на различных стадиях ее развития (на основе анализа опыта успешных компаний).

5. Типы организаций и организационных структур.

Сущность и общая характеристика организационной структуры. Условия, определяющие специфику организационной структуры. Элементы организационной структуры управления: звенья (отделы, подразделения), уровни (ступени управления), связи между ступенями иерархии. Основные функции организационной структуры.

Типология организационных структур. Формальные и неформальные организационные структуры: сравнительная характеристика. Механистические и органические структуры: сравнительная характеристика. Новаторские формы организационных структур. Общая характеристика эдхократической, многомерной, партисипативной, предпринимательской организации.

6. Руководство и лидерство в организации

Подходы к изучению лидерства. Теория лидерских качеств. Понятие харизматического

лидерства, его роль в управлении организацией, (возможности и ограничения). Личностные качества, необходимые для успешной работы руководителя; пути их развития. Построение эффективной стратегии взаимодействия с подчиненными на основе своего психологического типа.

Концепции лидерского поведения. Исследования К. Левина: эксперименты по сравнению авторитарного, демократического и попустительского стилей руководства. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон. Концепции ситуационного лидерства. Модель Р. Танненбаума – В. Шмидта. Модель Ф. Фидлера. Модель П. Херси и К. Бланшарда.

7. Стратегическое управление организацией.

Понятие стратегии организации и стратегического управления. Отличительные особенности стратегического управления по сравнению с оперативным. Цель и задачи стратегического управления. Преимущества, недостатки и ограничения стратегического управления. Контроль выполнения стратегии. Задачи стратегического контроля и методы его успешной реализации.

8. Организационная культура: структура, содержание, приемы формирования и развития.

Понятие, функции и виды организационной культуры. Структура организационной культуры: трехуровневая модель Э. Шейна. Содержание организационной культуры и ее характеристики. Типология организационных культур. Процесс формирования организационной культуры и его этапы. Диагностика внутриорганизационных проблем. Прояснение миссии, ценностей и правил компании. Поддержание и развитие организационной культуры. Изменение организационной культуры. Диагностика внутриорганизационных проблем и оценка потребности в изменениях: психологические методики и инструменты.

Б1.В.ДВ.01.01 «Технологии командообразования»

1.Управленческая команда как форма самоорганизации профессионалов.

Принцип работы командой. Единый «путь-цель» (идейное единство). Интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер).

2.Управленческая команда как социально-психологическая общность.

Команда как субъект управления (команда «под идею», команда «под задачу», команда-«щит» и т. д.). Команда под «идею» (проект) – ведущий вид управленческой команды.

3.Специфика внутрикомандных отношений.

Внутрикомандные отношения: стиль работы, информационная адекватность, тип исполнительской дисциплины, идеология «общей судьбы» и т. д. Профессиональный почерк команды.

4.Команда как субъект профессионального воспитания.

Команда как субъект саморазвития: «оппонентный круг», отсутствие не критической комплиментарности, поддержка поступка. Специфика профессионального воспитания в команде.

5."Оппонентный круг" в профессиональной жизни команды.

Индивидуальная профессиональная самобытность («свое место»). Круговое лидерство (переходящая функция). Личностная самореализация через общую целевую парадигму.

6.Команда как "созвездие" профессиональных лидеров.

Профессиональные лидеры деловой команды: «Бог – гений – талант – деловой парень.» «Адвокат дьявола» и «энергетический вампир». Равноправная неодинаковость

7.Команда как совокупный субъект деятельности.

Команда как совокупный субъект деятельности: компетентность – креативность – активность. Синергетический эффект командной работы (механизм «Само...»). Ответственность как личностное качество и фактор деловой и психологической устойчивости команды. Морально-психологический механизм ответственной взаимозависимости (взаимной ответственности).

8.Руководитель как стратегический лидер команды.

Управленческая философия руководителя и система его базовых ценностей как основание, синтеза двух составляющих (факторов): формирования команды и командообразования.

9.Основные социально-психологические характеристики команды.

Признаки управленческой команды: постоянство состава, регулярность совместной работы, предмет работы, командные правила, общее дело. Целесообразность командообразования.

10.Психологические основы сознания и чувства "мы" в команде.

Практикоориентированные социально-психологические подходы к исследованию малых групп и развитию личности в интрагрупповом контексте (К. Левин, Г.М. Андреева, Я. Морено, А.В. Петровский, В.А. Петровский, М.Ю. Кондратьев, Д. Брэдфорд, Д. Ньюстром, К. Дэвис). Определение малой группы. Групповая динамика, как движущая сила группового развития, диалектическое взаимодействие личности и группы как взаиморазвивающихся субъектов. Специфика команды как группы высокого уровня развития.

11.Информационный обмен в команде.

Причины задержки и искажения информации в команде. Психологические особенности членов команды и их влияние на информационный обмен. Выявление слабых звеньев и различий в способах восприятия, запоминания, передачи и анализа информации, которые приводят к недоразумениям, искажениям распоряжений, задержкам и нескоординированным действиям

12.Профессиональная среда команды (социально-психологические характеристики).

Специфика изучения и структурирования интрагрупповых процессов в контексте организационного функционирования и развития.

Связь между личностью члена команды и его ролью, ответственностью в команде. Два типа людей: «адаптор» - связан с парадигмой сохранения и «инноватор» - связан с парадигмой изменения.

13. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.

Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду (И. Майерс, К. Бриггс, Р. Белбин, В.А. Ильин, О. Крегер, Дж. Тьюсон, Ш. Ричи, П. Мартин). Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина.

14."Круговое лидерство" в профессиональном пространстве команды

Принцип работы командой (единый "путь-цель"). Интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер). Круговое лидерство: переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму.

15.Миссия как стратегическая смысловая цель команды.

Управление групподинамическими процессами как ключевая функция командного оператора. Разработка командного видения, миссии и стратегии, первичная интрагрупповая статусно-ролевая структура. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме (Н.Е. Веракса, А.И. Занковский, К. Дэвис, В.А. Ильин, Д. Ньюстром, Э. Парслоу, М. Рэй, П. Хокинс, Р. Шохет, Г.Келли, Д. Максвелл, И. Ялом).

16.Концептуальная модель-алгоритм формирования руководителем управленческой команды.

Базовые составляющие (факторы) процесса командообразования. Управленческая философия руководителя и система его ценностей как концептуальное основание процесса командообразования.

17.Руководитель как субъект формирования управленческой команды.

Психологические основы лидерства в команде. Интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер). Специфика профессионального лидерства в команде.

18. Виды управленческих команд.

Типы и виды управленческих команд. Номинальные управленческие команды: военные, конгломеративные, принудительные. Патологии командообразования.

19. "Оппонентный круг" как форма командной работы.

Понятие "оппонентный круг" (М.Г. Ярошевский). Особенности организации творческого процесса в оппонентном круге. Оппонентный круг как показатель уровня развития команды.. "Оппонентный круг" и феномен единомыслия.

20. Профессиональный тренинг в процессе командообразования.

Структурные методы командной работы. Техники стимуляции креативности. «Синдром бессмертия» и роль командного оператора в его преодолении.

21. Единый "путь-цель" (идейное единство команды).

Деловая команда как социально-психологическая общность (процессы, состояния, формы общности). Миссия команды. Управленческая команда как форма самоорганизации профессионалов.

22. Отношение команды и ее руководителя.

Управленческая философия руководителя и система его базовых ценностей как основание, синтеза двух составляющих (факторов): формирования команды и командообразования. Команда как лидерский ансамбль.

23. Морально-психологический механизм ответственной взаимозависимости в команде.

Команда как совокупный субъект деятельности: компетентность – креативность – активность. Синергетический эффект командной работы (механизм «Само...»). Ответственность как личностное качество и фактор деловой и психологической устойчивости команды. Морально-психологический механизм ответственной взаимозависимости (взаимной ответственности).

24. Технология командообразования (модель-алгоритм).

Технология формирования и развития команды (этапы): а) комплектование команды; б) сплочение команды на основе ее миссии; в) позиционирование (совокупный субъект, ансамбль профессиональных лидеров); г) становление команды (социальная зрелость, команда -победительница).

Процедуры комплектования команды в рамках типологического подхода Юнга, согласно которому выделяются четыре типа людей (или командных ролей): NT – «провидцы», NF – «катализаторы», SP – «анархисты», SJ – «гвардейцы».

Процедуры комплектования команды в рамках типологического подхода Киртона: стиль разрешения проблем как личностное измерение.

25. Психологическое сопровождение процесса командообразования группой психологов.

Мотивация руководителей на работу по командообразованию: мотивация избегания и достижения. Опора руководителя на психологическое сопровождение процесса командообразования группой психологов.

Б1.В.ДВ.01.02 «Методы групповой психокоррекционной работы»

1. Сущность групповой работы. Разнообразие психотерапевтических групп.

Сущность и специфика групповой работы. Разнообразие психотерапевтических групп. Стадии развития группы.

2. Стадии развития психотерапевтической группы.

Особенности начальной стадии работы группы и задачи терапевта. Стадия группового конфликта или захват позиций.. Распад группы. Особенности переходной стадии работы группы и задачи терапевта.

3. Механизмы коррекционного воздействия при групповой форме коррекции.

Принципы групповой работы. предварительная подготовка ведущего к групповой

работе. Феномен межличностного (социального) научения.

Отбор участников в группу.

4. Факторы, влияющие на эффективность психокоррекционной работы,

Роль домашних заданий в эффективности коррекционной работы. Преодоление сопротивления участников самораскрытию. Правила работы в подгруппах. Правила ведения группы.

5. Понятие «групповой динамики», фазы развития группы.

Изменения, происходящие в эмоциональной сфере участников групповой работы. Фазы развития группы. Кризис в развитии группы. Способы завершения работы группы. Технологии оценки результатов психокоррекционной групповой работы.

6. Создание и организация психотерапевтической группы.

Эффективные навыки работы с группой. Установление групповых норм и развитие сплоченности. Принципы отбора участников в группу. Особенности организации рабочего пространства для психотерапевтической группы. Отличия между открытыми и закрытыми психотерапевтическими группами.

7. Цели и задачи психокоррекционной работы. Принципы психокоррекции.

Понятие психологической помощи и психокоррекции. Отличие категорий «психокоррекция» и «психотерапия», «коррекция» и «развитие», «коррекция нормального развития» и «коррекция аномального развития». Теоретические основы психокоррекции.

8. Психокоррекционные программы. Принципы составления.

Категория нормы; специфика ее применения в психологической коррекции. Специфические черты психокоррекционного процесса. Виды психокоррекции. Основная проблематика психокоррекционной работы. Цели и задачи психокоррекционной работы. Принципы составления психокоррекционных программ.

9. Виды коррекционных программ

Виды составления коррекционных программ. Особенности оценки эффективности психокоррекционных программ. Требования, предъявляемые к психологу, осуществляющему психокоррекционные мероприятия. Основные блоки, входящие в психокоррекционный комплекс

10. Социально – психологический тренинг как особый вид групповой психологической коррекции

Особенности проведения социально-психологического тренинга. Этапы развития теории и практики групповой работы. Основные задачи социально – психологического тренинга. Типы и виды социально – психологического тренинга. Назовите преимущества и недостатки группового метода психологической работы.

11. Методика и техника проведения социально-психологического тренинга

Специфика и правила тренинговой группы. Структура тренингового занятия. Понятие о тренинговых упражнениях. Разработка программы тренинга. Разработка заданий тренинга. Планирование последовательности заданий. Тренинг и информационные технологии. Оценка эффективности тренинговой работы.

12. Коммуникативный тренинг

Понятие коммуникативной компетентности в психологии. Тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности личности. Эффекты, достигаемые в процессе коммуникативного тренинга.

13. Игровая терапия как метод практической психокоррекции.

Специфические черты игровой терапии: определение, типы, виды, способы применения. Характерные особенности игры. Показания к проведению игротерапии. Роль игры в адаптации к школе. Основные виды и формы игротерапии. Применение игровых технологий в бизнесе. Требования к личности игрового терапевта.

14. Психодрама, как метод групповой работы

Психодрама как метод психотерапевтической работы в группе: определение, сущность, фазы, специфика применения. Принцип конкретности описания и аутентичности ролевых игр в психотерапии. Принцип выборочного усиления-фокусировки. Динамика представлений о тренере, поиск своего стиля, методы работы над собой. Трудные клиенты («монополист»,

«молчащий», «наводящий скуку», «отвергающий помощь нытик» и др.) в психотерапевтической группе, их влияние на групповые процессы, стратегии работы с ними. Понятие о сверхреальности, основные сферы использования психодраматической техники.

15. Психокоррекционная работа с семьей

Определение понятия «семья», её функции. Стадии жизненного цикла семьи. Нормативные и ненормативные кризисы семьи. Особенности межличностной коммуникации в семье. Стратегическая семейная психотерапия. Трансгенерационная семейная психотерапия. Поведенческая семейная психотерапия. Интегративный подход в работе с семьей. Психокоррекция детско-родительских отношений

16. Методы коррекции гностических функций

Современные приемы и методы коррекции восприятия, внимания, памяти, мышления. Психокоррекционные приемы в работе с различными категориями людей с отклонениями в развитии.

17. Психокоррекционные подходы и методы коррекции эмоционально-личностной, и мотивационной сфер в процессе групповой работы. Суггестивный подход

Гетеросуггестия. Аутосуггестия. Рациональная психотерапия как способ убедительных рассуждений.

18. Психокоррекционные подходы и методы коррекции эмоционально-личностной, и мотивационной сфер в процессе групповой работы. Поведенческий подход.

Приемы поведенческой психотерапии. Классическое обусловливание. Инструментальное, или оперантное, обусловливание. Положительное подкрепление как способ достижения желаемых поведенческих реакций. Метод копинг-поведения.

19. Психокоррекционные подходы и методы коррекции эмоционально-личностной, и мотивационной сфер в процессе групповой работы. Телесная терапия В.Райха и биоэнергетика А.Лоуэна..

Понятие «брони характера» и «телесной брони». Роль мышечных зажимов в психическом неблагополучии. Биоэнергетический анализ. Раскрытие блокируемых чувств с помощью специальных физических упражнений.

20. Психокоррекционные подходы и методы коррекции эмоционально-личностной, и мотивационной сфер в процессе групповой работы. Когнитивный подход.

Основные положения когнитивной психотерапии (А.Бек, А.Эллис). Когнитивное состояние эмоциональных расстройств. Понимание психики как присущей живым организмам системе получения, обработки и хранения информации. Когнитивные искажения. Психотерапия как исправление сбоев в информационных процессах при оценке действительности.

21. Психокоррекционные подходы и методы коррекции эмоционально-личностной, и мотивационной сфер в процессе групповой работы. Психодрама Я.Л.Морено.

Психотерапия как драматическое действие. Проигрывание событий субъективной реальности как главное средство психотерапевтической драматизации.

22. Методы игровой психотерапии

Имаготерапия. Образно-ролевая терапия. Метод "драматической психоэлевации" (И.Я.Медведева, И.Л.Шишова). Директивная и недирективная игротерапия. Отечественный подход к игротерапии (А.С.Спиваковская). Игры с песком и водой. Терапия средствами драматического искусства. Психодрама как способ борьбы со страхами. Методика "миросозидания" (Ловенфельд). Сюжетно-ролевые игры. Игры - драматизации. Подвижные игры.

23. Психолого-педагогическая коррекция средствами искусства. Арт-терапия.

Арттерапия и ее "лечебный" эффект. Реконструирование психотравмирующей ситуации с помощью художественно-творческой деятельности, выведение переживаний во внешнюю форму через продукт творчества. Виды арттерапии и специфика их терапевтического воздействия. Коллективные и индивидуальные формы работы.

Технология «Мозарт» с тремя методиками: «Мозарт-терапия», «Мозарт-семейный

ресурс», «Мозарт-развитие».

24. Феноменология группового процесса.

Принцип откровенности и искренности, отказ от использования «ярлыков», контроль поведения, принцип ответственности, правило «стоп», соблюдение конфиденциальности, «толерантность».

25. Патогенетическая терапия. Индивидуальная и групповая форма (В.Н. Мясищев).

Метод индивидуальной патогенетической терапии - преодоление неправильных представлений пациента о его болезни, осознание психологических причин и механизмов болезни (интрапсихического конфликта), анализ конфликта и разрешение конфликта. Теоретические основы групповой патогенетической психотерапии, ее цели и задачи, механизмы лечебного действия.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Одобрена и рекомендована к утверждению решением Ученого совета факультета психологии на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.06.01 Психологические науки (уровень подготовки кадров высшей квалификации), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 июля 2014 года № 897	Протокол заседания Ученого совета факультета психологии № 11 от «29» апреля 2020 года	01.09.2020