

НЕГОСУДАРСТВЕННАЯ АВТОНОМНАЯ
НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МИРОВЫХ ЦИВИЛИЗАЦИЙ»

СОГЛАСОВАНО

Выпускающая кафедра
Экономическая психология
и психология труда
Зав. кафедрой Е.Ю. Мазур
(подпись, Ф.И.О.)
«28» августа 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

С.А. Огнев
«28» 08 2017 г.

Кафедра ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА
(название кафедры)

Автор Мазур Елена Юрьевна, к. психол. н.
(ф.и.о., ученая степень, ученое звание)

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление: 37.04.01 – Психология
(код, наименование направления)

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

Квалификация выпускника: МАГИСТР

Форма обучения: очная

Одобрена на заседании кафедры
Протокол № 1
«28» августа 2017 г.
Зав. кафедрой Е.Ю. Мазур / Е.Ю. Мазур/

МОСКВА 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа итоговой аттестации магистрантов (далее - ИА), организованной в негосударственной автономной некоммерческой организации «Институт мировых цивилизаций» (далее – Институт), разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (уровень – магистратура) по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утв. приказом Министерства образования и науки РФ 23 сентября 2015 г., № 1043, Образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, магистерская программа «Психология труда и инженерная психология» (далее – магистерская программа), разработанной Негосударственной автономной некоммерческой образовательной организацией «Институт мировых цивилизаций» (далее – Институт), Положением «О разработке образовательных программ подготовки бакалавров и магистров в НАО ВО «ИМЦ», Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата и программам магистратуры в НАО ВО «ИМЦ», Положением «О порядке проведения итоговой аттестации выпускников по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры НАО ВО «ИМЦ».

1.2. Итоговые аттестационные испытания предназначены для оценки сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника магистратуры, определяющих его подготовленность к решению профессиональных задач, установленных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (далее - ФГОС ВО) по направлению 37.04.01 Психология.

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговых аттестационных испытаний, входящих в ИА, выпускнику магистратуры присваивается квалификация «Магистр» и выдается диплом установленного образца.

1.3. Целью ИА является определение соответствия требованиям ФГОС ВО результатов освоения выпускником магистерской программы.

1.4. Задачами ИА являются:

- оценка степени подготовленности выпускника магистратуры к научно-исследовательской и педагогической профессиональной деятельности;
- оценка уровня сформированности у выпускника магистратуры необходимых компетенций, степени владения выпускником знаниями, умениями и навыками, требующимися для успешной профессиональной деятельности.

1.5. ИА завершает освоение магистерской программы, относится к базовой части блока 3 «Государственная итоговая аттестация» учебного плана магистерской программы и включает в себя междисциплинарный экзамен по специальности (направлению) и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), включая подготовку к защите и процедуру защиты.

Общая трудоемкость ИА составляет 9 зачетных единиц (324 часа)

№	Вид итоговой аттестации	Трудоёмкость, ЗЕТ/час	Семестр
1.	Междисциплинарный экзамен по специальности (направлению)	3 /108	4
2.	Защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), включая подготовку к защите и процедуру защиты	6 / 216	4

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения магистерской программы выпускник должен обладать следующими компетенциями

<i>Коды компетенций</i>	Название компетенций выпускника	
ОК	ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
	Содержание компетенции	Результаты освоения ОП ВО
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знать: основные мыслительные операции, сущность постановки и выбора цели; принципы, методы, технологии мониторинга внешнего окружения
		Уметь: анализировать стандартные и нестандартные ситуации при принятии организационно-управленческих решений и свою ответственность
		Владеть: методами и технологиями получения, систематизации, использования и обновления гуманитарных, социальных и экономических знаний из различных источников
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: способы принятия организационно-управленческих решений в стандартных и нестандартных ситуациях, какая ответственность наступает при их принятии
		Уметь: анализировать стандартные и нестандартные ситуации при принятии организационно-управленческих решений и свою ответственность
		Владеть: методами анализа нестандартных ситуаций при принятии организационно-управленческих решений
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: основные закономерности взаимодействия человека и общества;
		Уметь: успешно проводить самоанализ, самообучение; использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации в профессиональной деятельности, применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня и профессиональной компетентности
		Владеть: основными способами самовоспи-

		<p>тания; навыками самоорганизации и саморазвития; повышения своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности и квалификации в соответствии с актуальными тенденциями в области профессиональных знаний.</p>
ОПК	ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
ОПК-1	<p>Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: требования к изложению и пояснению устного и письменного профессионально ориентированного текста на русском языке, содержание стилей речевого взаимодействия</p>
		<p>Уметь: излагать свои мысли устно и письменно, оформлять документацию, в т.ч по результатам проведенных психологических исследований в соответствии с ГОСТ</p>
		<p>Владеть: речевыми навыками, обеспечивающими эффективное общение и взаимодействие, ведения переговоров; навыками оформления текста в соответствии с ГОСТ</p>
ОПК-2	<p>Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: закономерности формирования и развития социальных групп, профессиональных и учебных коллективов, межэтнических (мультинациональных) объединений</p>
		<p>Уметь: подбирать и применять наиболее оптимальные методики изучения и коррекции социально-психологического климата в профессиональных и учебных коллективах</p>
		<p>Владеть: навыками подготовки и принятия управленческих решений, выявления негативных явлений в социальных группах и коллективах</p>
ОПК-3	<p>Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения</p>	<p>Знать: местонахождение необходимой информации, правила индексированного поиска, методы и методики проведения теоретического и практического исследования</p>
		<p>Уметь: организовывать сбор необходимой теоретической и эмпирической информации об объекте и предмете исследования, проводить анализ полученных данных, и их интерпретацию</p>
		<p>Владеть: методиками поиска и подбора нужной исследовательской информации, порядка составления и представления отчетов о проведенном исследовании, оформления предложений по результатам</p>

		проведенного научного исследования
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	
<i>в научно-исследовательской деятельности</i>		
ПК-1	Способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического)	Знать: основные положения методологии научного исследования, методические подходы к формулированию объектно-предметной сферы, целей, задач и гипотез исследования, подготовки исследовательских программ
		Уметь: осуществлять научный варибельный поиск объекта и предмета, цели, задач и гипотез исследования, их формулирования и описания
		Владеть: навыками формулирования и оформления «проблемного поля» теоретического и эмпирического исследования, его проведения сбора эмпирических данных и их представления
ПК-2	Готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знать: основы разработки новых, модификации и адаптации существующих методик научно-исследовательской деятельности, с применением специализированного программного обеспечения и современных информационных технологий
		Уметь: применять современные информационные технологии, компьютерную и другую организационную технику при разработке проектов научно-исследовательской деятельности, составления программ применения методических средств исследования
		Владеть: разнообразными навыками применения информационных технологий в процессе разработки новых, модификации и адаптации существующих методик научно-исследовательской деятельности
ПК-3	Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в филогенезе и онтогенезе	Знать: сущность базовых механизмов психических процессов и высших психических функций, их формирование и развитие в онтогенезе, социогенезе и филогенезе
		Уметь: вести наблюдение и проводить первичный анализ механизмов наблюдаемых психических явлений (процессов, свойств и состояний)
		Владеть: методиками проведения анализа базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека

ПК-4	Готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	Знать: Требования к оформлению и порядку представления результатов научных исследований, порядок внедрения результатов полученных в теоретических и практических исследованиях
		Уметь: применять все необходимые средства с целью обеспечения объективности представляемых результатов исследования
		Владеть: навыками оформления научных публикаций, докладов при подготовке их к изданию, публикации в специализированных и открытых средствах массовой информации
<i>в педагогической деятельности:</i>		
ПК-11	Способность и готовность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и	Знать: подходы к проектированию и осуществлению образовательного процесса, созданию благоприятных условий для эффективной подготовки кадров для психологических и социальных служб, а также образовательных организаций
		Уметь: подготавливать проекты учебно-воспитательного процесса, составлять техническое описание необходимых условий для функционирования эффективной образовательной среды в организациях и на предприятиях
		Владеть: навыками применения в процессе обучения психологических и других кадров интерактивных методов обучения и внедрения инновационных технологий
ПК-12	Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Знать: требования, предъявляемые к разработке программ учебных дисциплин и курсов обучения по психологическим дисциплинам, порядок их оформления и внедрения
		Уметь: работать самостоятельно и в команде по планированию и подготовке новых курсов обучения, разработке учебно-организационной документации по курсам и образовательным модулям психологических учебных дисциплин
		Владеть: навыками совершенствования программ учебных курсов и содержания тем учебных дисциплин в соответствии с достижениями современной науки и практики, подготовки новых и переработки имеющихся учебно-методических материалов по психологическим дисциплинам

Экзамен служит средством проверки сформированных конкретных знаний, навыков и умений магистранта, его способности к самостоятельным суждениям на основе вышеизложенных компетенций.

3. ВИДЫ И ОБЪЕМ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Общая трудоемкость итоговой аттестации составляет 6 зачетных единиц (216 часа) для очной, очно-заочной, заочной формы обучения.

Итоговая аттестация представляет собой сдачу итогового междисциплинарного экзамена и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Процесс и результаты сдачи итогового междисциплинарного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) оформляются протоколом. В протоколе указываются оценки итоговых аттестаций, делается запись о присвоении соответствующей квалификации и рекомендациях комиссии. Протокол подписывается председателем и членами экзаменационной комиссии.

Присвоение соответствующей квалификации выпускнику Института, выдача ему диплома об образовании, осуществляется при условии успешного прохождения итоговой аттестации.

4. ПРОГРАММА ИТОГОВОГО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА

2.1. Назначение междисциплинарного экзамена

Программа междисциплинарного экзамена по специальности (направлению) разработана на основе содержания комплекса дисциплин учебного плана магистерской программы.

Междисциплинарный экзамен по специальности (направлению) является составной частью ИА магистрантов, имеет комплексный (междисциплинарный) характер, учитывает направленность магистерской программы.

2.2. Контрольно-измерительные материалы для проведения междисциплинарного экзамена

Междисциплинарный экзамен по специальности (направлению) проводится по контрольно-измерительным материалам, представляющим собой перечень вопросов, касающихся научно-исследовательской и педагогической деятельности в области психологии труда и инженерной психологии, сформированных по темам семи учебных дисциплин базовой части блока 1, а также инструменты оценивания результатов обучения (критерии, показатели и шкала оценивания).

Каждый экзаменационный билет (контрольно-измерительный материал) включает три вопроса.

Первый вопрос билета направлен на выявление сформированности в основном знаниевого компонента проверяемых компетенций.

Второй вопрос направлен на выявление сформированности профессиональ-

ных умений проверяемых компетенций.

Третий вопрос предназначен для выявления степени владения профессиональными навыками и опытом, как компонентов проверяемых компетенций, относящихся как к научно-исследовательской, так и к педагогической деятельности магистра психологии.

В контрольно-измерительный материал входят вопросы по следующим учебным дисциплинам:

- Актуальные проблемы теории и практики современной психологии;
- Научные школы и теории в современной психологии;
- Организационная психология;
- Психология подбора и отбора кадров;
- Психология профессионализма и профессионально-личностного развития;
- Психология труда и инженерная психология;
- Психология управления персоналом.

Таким образом, программа междисциплинарного экзамена по специальности (направлению) содержит в себе семь блоков вопросов.

Не позднее, чем за две недели до начала заседания экзаменационной комиссии по приему экзаменов, заведующий выпускающей кафедрой подготавливает распечатанные билеты экзаменов в трех экземплярах.

Билеты междисциплинарного экзамена разрабатываются на кафедрах, ведущих преподавание указанных учебных дисциплин, утверждаются и подписываются заведующими соответствующих кафедр, участвовавших в подготовке билетов.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОМУ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ ЭКЗАМЕНУ

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии»:

1. Атрибуция ответственности и тип субъективного контроля
2. Виды репрезентаций: сенсомоторные, аналоговые, пропозициональные.
3. Возможности и трудности интеграции разных методологий.
4. Детерминация и самодетерминация.
5. Когнитивные стили.
6. Когнитивные схемы, память и мышление.
7. Когнитивные теории эмоций
8. Критерии классификации в психологии.
9. Критерии эффективности психологической помощи
10. Культурно-исторический подход в психологии (по Л.С. Выготскому).
11. Культурные факторы формирования когнитивных схем личности.
12. Личность, как сложная многоуровневая система.
13. Ментальные отклонения и акцентуации.
14. Мотивация и мотив.

15. Поведение и деятельность.
16. Понимание предмета в истории психологической науки.
17. Понятие нормы в психологии, нормы и санкции.
18. Причинность и психика.
19. Причинность и свобода воли.
20. Причины многообразия психологических практик.
21. Проблема агрессии и агрессивного поведения.
22. Проблема диагностики отклонений от нормы.
23. Проблема каузальной атрибуции в психологии.
24. Проблема кросс-культурной универсальности методов практической психологии.
25. Проблема личности в современной психологии.
26. Проблема методологии в психологии: неопозитивизм и нарративный подход.
27. Проблема типологии в психологии.
28. Психологические защиты и копинг-стратегии
29. Психотерапевтическая функция религиозных практик.
30. Психофизиологическая проблема.
31. Психофизическая проблема.
32. Различия между психологической наукой и психологической практикой.
33. Репрезентации. Репрезентационная теория разума.
34. Современные подходы к определению предмета психологии.
35. Современные проблемы культурно-исторической психологии.
36. Соотношение и взаимодействие биологического и социального в личности.
37. Специфика психологических и этических норм в разных культурах
38. Сущность и виды отклонений от психической нормы.
39. Сущность социокультурной проблемы в психологии.
40. Теории агрессии.
41. Теория когнитивных схем: фреймы и сценарии, слоты.
42. Типологии личности в современной психологии, их достоинства и недостатки.
43. Типологии темперамента и характера.
44. Типология видов памяти и мышления.
45. Типы психологических практик.
46. Типы теорий личности.
47. Феномен отражения и проблема истинности отражения.
48. Формирование и развитие личности в социуме.
49. Этика психолога-исследователя.
50. Этические требования к практическому психологу в работе с разными группами людей.

51. Язык и категоризация. Теория категоризации.
52. Язык речи и «язык» мышления.

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Научные школы и теории в современной психологии»:

1. Бихевиоризм и необихевиоризм (Д. Уотсон, Э. Толмен, К. Халл, Б. Скиннер).
2. Взгляды Р. Аткинсона, Д. Нормана, Э. Хоффмана на мышление как психический познавательный процесс.
3. Гештальтпсихология и ее значение для современного развития науки (В. Кёлер, К. Левин, М. Вертгеймер).
4. Гуманистическая школа психологической науки (К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фромм).
5. Логотерапия как теория и как практика (В. Франкл).
6. Научная школа А.Н. Леонтьева.
7. Научная школа А.Р. Лурия.
8. Научная школа Д.Б. Эльконина.
9. Научная школа П.Я. Гальперина.
10. Научная школа С.Л. Рубинштейна.
11. Научные школы в области нейро - и патопсихологии России.
12. Научные школы России в области психологии труда.
13. Перспективы развития исторической психологии.
14. Понятие научной школы. Система классификаций многообразия научных школ.
15. Психолингвистика и значение психолингвистической школы для развития представлений о мышлении и языке (Ч. Осгуд, Т. Себеока).
16. Психологии жизненного пути как психологическая школа 21 века.
17. Психологические школы второй половины 20 века в России.
18. Развитие исследований в области психологии внимания (Д. Брод-бент, У. Найссер, Д. Канеман).
19. Развитие представлений о механизмах психологической защиты на современном этапе.
20. Российские научные школы в социальной психологии.
21. Российские научные школы этнопсихологии.
22. Современные идеи гуманистической психологии (И. Ялом, Х. Букай, В. Сатир).
23. Современные исследования в области психологии восприятия (Ш. Ульман, Б. Беннетт).
24. Теоретические основания когнитивного направления в психологии (Ж. Пиаже)

25. Фрейдизм и неопрейдизм (З. Фрейд, К.Г. Юнг, А. Адлер, К. Хорни, Г. Салливан, Э. Фромм).

26. Экологическая психология: общая характеристика.

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Психология труда и инженерная психология»

1. Безопасность труда в условиях информационной перегрузки.
2. Виды профессиональных действий.
3. Виды риска и ответственности в труде.
4. Временной анализ трудового процесса.
5. Имитационные модели деятельности операторских команд.
6. Индивидуальный стиль деятельности и свойства интегральной индивидуальности.
7. История зарубежной индустриальной психологии.
8. История отечественной психотехники.
9. Классификации профессий в психологии труда.
10. Когнитивный и коммуникативный аспекты действия работника.
11. Концепции трудовой мотивации.
12. Кризисы профессионального развития.
13. Математическое моделирование профессиональной деятельности.
14. Метод экспертизы в оценке профессиональной успешности.
15. Методы диагностики функциональных состояний.
16. Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда.
17. Методы изучения в психологии труда.
18. Методы изучения мотивации труда.
19. Методы инженерно-психологического анализа деятельности человека-оператора.
20. Методы оценки профессиональной эффективности.
21. Методы профессионального обучения.
22. Методы психологии труда.
23. Объект психологической оценки и рационализации.
24. Объект, предмет и продукт труда.
25. Объектные и субъектные компоненты профпригодности.
26. Оперативный образ ситуации, информационная и концептуальная модель.
27. Орудия (средства) труда и их классификация.
28. Отличие трудовой деятельности от игры и учения.
29. Относительная и абсолютная профпригодность.
30. Оценка эффективности и надежности эргатической системы.
31. Ошибка субъекта труда.

32. Понятие профессионально-важных признаков (качеств).
33. Понятие субъекта труда.
34. Предмет, структура и основные задачи инженерной психологии.
35. Принятие решения в различных видах труда.
36. Простые и сложные задачи в труде оператора.
37. Профессиограмма и психограмма профессионала: сущность и отличие.
38. Профессионализм и способы его диагностики.
39. Профессиональная пригодность и ее степени.
40. Профессиональные деформации (деструкции) личностного развития.
41. Профессиональные компетенции и компетентность работника.
42. Профессиональные конфликты и их виды.
43. Профессиональные неврозы: сущность и последствия.
44. Психические регуляторы труда.
45. Психологические признаки сознания субъекта труда.
46. Психологические проблемы профориентации.
47. Психологическое изучение профессиональной деятельности.
48. Психология профессиональной работоспособности.
49. Психология труда как отрасль научного знания.
50. Синдром эмоционального выгорания как форма профессиональной дезадаптации личности.
51. Специфика операторских групп.
52. Стадии развития человека как субъекта труда.
53. Сущность понятий: профессия и работа.
54. Сущность понятий: трудовая деятельность, производственная операция и трудовая задача.
55. Типология видов продуктов труда.
56. Трудовая мотивация субъекта труда.
57. Трудовой пост и его компоненты.
58. Уровни и цели изучения в психологии труда.
59. Эргатическая система: сущность и значение.
60. Этапы становления профессионала в цикле профессионального развития личности.
61. Этические требования и правовые ограничения в профотборе персонала.
62. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности.

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Психология профессионализма и профессионально-личностного развития»:

1. Активные методы обучения в профессиональной подготовке.
2. Динамика профессионализма в особых и экстремальных условиях труда.
3. Динамика профессионального развития.

4. Естественные и моделируемые профессиональные ситуации как активные средства формирования профессиональных навыков и диагностики успешности уровня их сформированности.
5. Жизненный путь личности, социализация и профессионализация.
6. Индивидуальная профессиональная диагностика.
7. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта.
8. Индивидуальный стиль деятельности как критерий профессионализма.
9. Квалификационные требования к специалистам различных профессий.
10. Личностное, социальное и профессиональное самоопределение.
11. Методы и приемы изучения мотивационной сферы профессионализма.
12. Методы и приемы изучения мотивационной сферы профессионализма.
13. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма.
14. Методы и приемы профессионально-психологической оценки кандидатов и сотрудников.
15. Мотивационная и операциональная стороны профессионализма.
16. Обеспечение нововведений в организацию деятельности профессионалов.
17. Опыт использования теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональной подготовке.
18. Основные ситуации и средства профессиональной оценки.
19. Повышение профессиональной квалификации и переквалификация.
20. Понятие о социальной ситуации профессионального развития.
21. Проблема выделения критериев профессионализма.
22. Профессиограмма и психограмма.
23. Профессионализация как одна из сторон социализации.
24. Профессиональная адаптация.
25. Профессиональная адаптация: определение, этапы, механизмы, типология, условия обеспечения.
26. Профессиональная обучаемость.
27. Профессиональная среда. Снижение безопасности труда. Работоспособность. Трудоспособность.
28. Профессиональная Я-концепция.
29. Профессионально-важные психологические качества (ПВК).
30. Профессиональное мышление.
31. Профессиональное образование, профессиональное обучение.
32. Профессиональное самоопределение и профессиональная направленность личности.
33. Профессиональное самосохранение. Профессиональная компенсация и реабилитация.
34. Профессиональное сознание.
35. Профессиональное становление личности.

36. Профессиональное старение.
37. Профессиональное творчество.
38. Профессиональные деформации личности.
39. Профессиональные заболевания.
40. Профессиональные способности.
41. Профессиональный опыт.
42. Профессиональный тренинг.
43. Профорентация.
44. Профотбор. Профессиональная аттестация. Профессиональное консультирование и профорентация.
45. Психические функции и состояния субъекта труда в различных видах профессиональной деятельности.
46. Психологические вопросы переподготовки кадров.
47. Психологические механизмы формирования и развития мотивов профессиональной деятельности.
48. Психологические основы профессионального обучения кадров.
49. Психологические особенности профессионального обучения с использованием тренажеров (в том числе на компьютерной базе).
50. Разработка программы обучения, подбор методов профессиональной подготовки (традиционных и активных).
51. Самодетерминация субъекта в деятельности.
52. Соотношение профессионализма, профессиональной компетентности, профессиональной пригодности.
53. Специфика профессионализма в различных видах деятельности.
54. Способность человека к труду в профессиональной общности.
55. Становление и развитие профессионала в ходе обучения.
56. Стороны и критерии профессионализма.
57. Структура профессионализма.
58. Ступени профессионального развития по Е.А. Климову.
59. Теоретические основы производственного обучения.
60. Уровни профессионального развития (профессионализма) по А.К. Марковой.

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Организационная психология»:

1. Властные полномочия и лидерство.
2. Влияние внешней среды на организацию.
3. Зависимость между мотивацией и трудностью достижения.
4. Информационные каналы общения и их роль.
5. Критерии оценки организационного проекта.
6. Направления исследования организационной психологии.
7. Объект и предмет организационной психологии.

8. Организационная культура и эффективность деятельности.
9. Основные эксперименты Мэйо.
10. Поведенческий контур власти.
11. Потребность в самоактуализации и самостоятельность.
12. Потребность во власти: сущность и специфика.
13. Причины возникновения власти.
14. Продуктивность управления и ее содержание.
15. Содержание межролевого конфликта.
16. Содержание организационной культуры.
17. Содержание эффекта Рингельмана.
18. Стадии развития рабочей группы.
19. Сущность включения в организацию.
20. Сущность организационной власти.
21. Сущность партисипативности.
22. Тактика реализации властных полномочий.
23. Фазы развития организации.
24. Формальная легитимность власти.
25. Формы получения ресурса.
26. Этапы проектирования организации.

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Психология управления персоналом»:

1. Анализ и координации межличностных и внутригрупповых взаимоотношений.
2. Анализ потребностей в персонале.
3. Анализ трудовых операций.
4. Аттестация персонала.
5. Аудит человеческих ресурсов.
6. Введение в должность.
7. Изучение документации по персоналу и организационной структуре.
8. Исследования и оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
9. Источники найма.
10. Классическая школа управления.
11. Количественные и качественные методы оценки персонала.
12. Конструктивные и деструктивные конфликты.
13. Концепция «человеческих ресурсов» в американском менеджменте.
14. Лизинг персонала.
15. Мотивирование и стимулирование персонала.
16. Неоклассическая школа управления.

17. Определение программы обучения персонала, направления работы по мотивированию и стимулированию.
18. Организация (проектирование) работы и мотивация персонала.
19. Организация и проведение исследований в области управления персоналом.
20. Организация поиска персонала.
21. Основные концепции управления персоналом.
22. Особенности деловых и межличностных отношений в организации.
23. Особенности обучения взрослых сотрудников.
24. Оценка деятельности и развитие персонала.
25. Оценка кандидатов.
26. Оценка компетентности персонала.
27. Планирование деловой карьеры внутри организации.
28. Подготовка и переподготовка персонала.
29. Поиск, отбор, найм персонала и вхождение в организацию.
30. Построение карьеры.
31. Предупреждение трудовых стрессов.
32. Принципы производительности Эмерсона.
33. Проблемы в области управления персоналом.
34. Проведение количественного анализа кадров, хронометража и фотографии рабочего дня, интервью руководителей.
35. Прогнозирование развития персонала.
36. Процедуры отбора кадров.
37. Разработка и реализация кадровой политики.
38. Разработка профессионально-квалификационных требований (профессиограмм, моделей должностей).
39. Разработка штатного расписания в соответствии со стратегией организации и ее структурой.
40. Регулирование персонала, ротация, назначения, выдвижения.
41. Регулирование трудовых отношений.
42. Результаты исследований и оценки эффективности как основа принятия управленческих решений.
43. Система ключевых показателей эффективности деятельности (Key Performance Indicators – KPI).
44. Система сбалансированных показателей (Balanced Score Cards – BSC) по классической методологии Р. Нортон и Д. Каплана.
45. Система Тейлора.
46. Система управления персоналом в организации.
47. Создание резерва руководителей.
48. Составление отчета по результатам кадрового аудита.
49. Сущность деятельности по управлению персоналом.

50. Теория Вебера.
51. Теория человеческих отношений Мэйо.
52. Управление организационными конфликтами.
53. Управление персоналом в японском менеджменте.
54. Управление эффективностью работы.
55. Формирование норм и требований к кандидату.
56. Формирование резерва персонала.
57. Функции, принципы и элементы управления по А. Файолю.
58. Цели и методы оценки эффективности управления персоналом.
59. Цели, задачи и критерии оценки персонала.
60. Цели, функции управления персоналом.

Экзаменационные вопросы по дисциплине «Психология подбора и отбора кадров»:

1. HR-менеджмент и психологический отбор.
2. Взаимодействие кадрового менеджмента и психологической службы.
3. Демографическая ситуация и ее учет при подборе кадров.
4. Использование АРМ в ходе отбора.
5. История становления управления человеческими ресурсами.
6. Источники привлечения кадров на работу.
7. Кадровая политика государства: сущность и состояние.
8. Миграция трудовых ресурсов и подбор персонала.
9. Научно-методическое обеспечение психического отбора.
10. Общая характеристика принятия кадровых решений.
11. Организационное и информационное обеспечение отбора кадров.
12. Организация подбора персонала на предприятии (учреждении).
13. Основные методы оценки и подбора персонала.
14. Основные структурные составляющие пригодности человека к работе.
15. Основные технологии психологического отбора и подбора персонала.
16. Отбор персонала и диагностика: сущность и отличия.
17. Отечественный и зарубежный опыт набора персонала.
18. Оценка деятельности новичка.
19. Оценка надежности процедур отбора.
20. Оценка успешности адаптации персонала.
21. Подготовка психолога к отбору персонала.
22. Принципы создания системы набора персонала.
23. Принципы хедхантинга.
24. Психографирование и отбор персонала.
25. Психографирование в деятельности специалистов кадровой службы.
26. Психологическая оценка профессиональной ответственности.
27. Психологические аспекты использования резюме.

28. Психологические аспекты отказа в устройстве на работу.
29. Психологические проблемы оценки кандидата на рабочее место.
30. Психологические факторы скрининга подбора персонала.
31. Психологические характеристики современного рынка труда.
32. Психологический отбор: сущность и значение.
33. Психологический подбор: сущность и значение.
34. Психология аттестации и высвобождения персонала.
35. Психология кадрового планирования.
36. Психология отбора и профессиональная пригодность специалиста.
37. Психология поиска рабочей силы.
38. Психология профессиональной переориентации.
39. Психология рекрутинга.
40. Психология решения принятия на работу.
41. Психология эксклюзивного поиска ценных сотрудников.
42. Распределение персонала и психологический отбор.
43. Роль психолога в процессе консультирования кадров.
44. Современные технологии изучения кандидатов на работу.
45. Содержание кадровой стратегии и тактики организации.
46. Содержание метода структурированного интервью.
47. Содержание нормативно-правовой базы психологического отбора.
48. Способы поиска работы и их использование в работе психологической службы.
49. Сущность понятий набор и наем персонала.
50. Сущность понятия «управление персоналом».
51. Центры занятости и их возможности.
52. Этапы отбора кадров.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОМУ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ ЭКЗАМЕНУ И ПРОЦЕДУРУ ЕГО ПРОВЕДЕНИЯ

6.1 Общие указания

Подготовка к итоговому междисциплинарному экзамену предполагает заблаговременную работу по систематизации обучающимся усвоенных, в ходе обучения, профессиональных знаний и умений, а также практического опыта в период прохождения производственных практик и выполнения задач научно-исследовательской деятельности. Полезно обратить внимание на то, что программа итогового экзамена имеет обобщающий, междисциплинарный характер и ориентирует обучающихся на актуализацию знаний, умений и навыков, отражающих наиболее существенные компоненты содержания дисциплин учебного плана, закрепление в профессиональном сознании комплексного и целостного знания. Это

позволяет использовать при подготовке к междисциплинарному экзамену по специальности (направлению) те научные источники, которые уже изучены магистрантом в ходе освоения основной образовательной программы по направлению 37.04.01 Психология.

Подготовка к междисциплинарному экзамену по специальности (направлению) является формой самостоятельной работы магистрантов. Эффективный результат прохождения итоговой аттестации обеспечивается предоставлением полного объема его учебно-методического сопровождения, наличием перечня основной и дополнительной литературы, информационных и электронно-образовательных ресурсов, а также списка вопросов, которые составляют основу для итогового анализа сформированности профессиональной компетентности магистранта и оценки ее соответствия требованиям ФГОС ВО.

Ориентируясь в перечнях основной и дополнительной литературы, магистрант может выбрать из них как основополагающие источники, так и те, которые позволят углубить и расширить знания по актуальным проблемам психологии, сконцентрированных в экзаменационных вопросах, систематизировать их и отразить в комплексе.

В ходе подготовки к междисциплинарному экзамену рекомендуется составлять развернутый план ответа на вопрос программы экзамена, что обеспечит логическую последовательность изложения материала. Продумывая структуру ответа, необходимо:

во-первых, уделить внимание раскрытию теоретической сущности явления или понятий, обозначенных в билете

во-вторых, осветить содержание и закономерности рассматриваемых психических и психологических явлений, отразить состояние их изученности в современной психологической науке, привести примеры из научно-исследовательской, образовательной практики, реальной жизни, показать возможности решения психологической проблемы с использованием современных теоретических и эмпирических методов психологии, возможности внедрения в практику рекомендаций, разработанных по результатам решения психологической проблемы.

Магистрант должен продемонстрировать на экзамене владение категориальным аппаратом психологической науки, показать умение использовать теории и методы психологии для анализа современных психологических и социальных проблем, применять их для решения профессиональных задач в области научно-исследовательской и образовательной деятельности психолога.

В ходе подготовки к междисциплинарному экзамену по специальности (направлению) магистранту рекомендуется использовать весь набор методов и средств современных информационных технологий для изучения содержания отечественной и зарубежной литературы по направлению подготовки, анализа и оценки текущего состояния и перспектив развития психологической науки, научных исследований по профилю научной специальности.

При подготовке к экзамену рекомендуется активно применять следующие образовательные и профессионально-ориентированные технологии:

информационно-коммуникационные технологии (возможность получать консультации научного руководителя, других преподавателей выпускающей кафедры дистанционно, посредством электронной почты);

информационные технологии - компьютерные технологии, в том числе доступ в Интернет (для получения учебной и учебно-методической информации, представленной в научных электронных журналах и на сайтах библиотек);

развивающие проблемно-ориентированные технологии (постановка и решение проблемных задач, допускающих различные пути их разработки; междисциплинарное обучение, предполагающее при решении профессиональных задач использование знаний из разных научных областей, группируемых в контексте конкретной решаемой задачи; обучение, основанное на личном и коллективном опыте; контекстное обучение, опирающееся на реконструкцию собственного профессионального опыта, полученного в период прохождения практик, выполнения задач научно-исследовательской деятельности, а также реконструкцию профессионального опыта научного руководителя);

лично ориентированные обучающие технологии (использование технологий презентации и самопрезентации при представлении возможностей внедрения в вузовский образовательный процесс по подготовке профессиональных психологов результатов собственных научных исследований и педагогической практики магистранта, определение им путей профессионального самосовершенствования);

рефлексивные технологии (позволяющие магистранту осуществлять самоанализ педагогической и научно-исследовательской деятельности, осмысление их результатов и достижений).

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ, ОФОРМЛЕНИЮ И ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)

В соответствии с положениями ФГОС ВО по направлению 37.04.01 Психология, магистерской программы «Психология труда и инженерная психология» итоговая аттестация включает в себя также подготовку к защите и защиту выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

7.1. Выполнение выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Выпускная квалификационная работа для обретения квалификации (степени) «магистр» выполняется в виде магистерской диссертации. Она выполняется в период выполнения практики – научно-исследовательской работы в семестре и при прохождении других типов практики. Она должна представлять собой самостоя-

тельную и логически завершённую работу, связанную с решением задач того вида деятельности, к которому готовится магистр (научно-исследовательской и педагогической).

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) – научно-практическая работа выпускника по определенной проблеме, систематизирующая, закрепляющая и расширяющая теоретические знания и практические навыки обучающегося при решении научных и практических задач в избранной профессиональной сфере, демонстрирующая способности и умения, опираясь на полученные углубленные знания, умения и сформированные общекультурные и профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Целью подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) является представление (презентация) и закрепление уровня сформированности у выпускника магистратуры необходимых компетенций, степени владения знаниями, умениями и навыками, требующимися для успешной профессиональной деятельности.

Задачами подготовки и защиты магистерской диссертации выступают:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических профессиональных знаний, их применение при решении конкретных научных и практических задач в избранной профессиональной сфере;

- выявление уровня готовности магистрантов к самостоятельной научно-исследовательской работе в современных условиях, к публичной дискуссии и защите научных идей, представлению предложений и рекомендаций.

- развитие навыков ведения самостоятельных теоретических и экспериментальных исследований; формирование готовности самостоятельно осуществлять научное исследование с использованием современных методов науки;

- приобретение опыта обработки, анализа и систематизации результатов теоретических, прикладных и экспериментальных исследований, оценки их практической значимости и возможной области применения; приобретение опыта представления и публичной защиты результатов своей деятельности.

Обучающийся является единоличным автором ВКР (магистерской диссертации) и несет полную ответственность за ее подготовку. Он обязан:

- выбрать предварительную тему и получить согласие преподавателя на руководство его выпускной квалификационной работой,

- подобрать необходимую литературу;

- совместно с руководителем составить развернутый план работы;

- составить план-график выполнения ВКР и графики индивидуальных консультаций с руководителем и консультантами, выполнять работу в соответствии с ними;

- ставить руководителя в известность о возможных отклонениях от календарного плана и в установленные сроки, как правило, не реже одного раза в 1-2 недели, информировать руководителя о ходе выполнения ВКР;

- собрать в период производственной и преддипломной практик исходные данные для выполнения ВКР;

- сдать отчет и зачет по преддипломной практике в установленные сроки;

- подготовить текст доклада не более чем на 10 мин;

- передать первый вариант ВКР руководителю для отзыва не позднее, чем за 3 дня до предварительной защиты, а после предварительной защиты - в завершеном виде представить работу не позднее, чем за две недели до защиты, на кафедру и на рецензию;

- сдать рецензию на кафедру со всеми подписями не позднее чем, за 7 дней до защиты.

Обучающийся имеет право:

- запрашивать у выпускающей кафедры своевременную информацию о тематике ВКР, предполагаемых руководителях, графике защит;

- самостоятельно определять содержание разделов ВКР, демонстрационного материала и доклада;

- высказывать на заседании экзаменационной комиссии по защите ВКР мнение, отличное от мнения руководителя и рецензента;

- просить (письменно, заявлением) выпускающую кафедру не позднее, чем за 4 месяца до начала итоговой аттестации, о переносе сроков защиты ВКР в связи с невыполнением плана-графика дипломного проектирования по уважительным причинам.

При выполнении магистерской диссертации обучающиеся должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания, сформированные общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, умения самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности, профессионально излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

Объем магистерской диссертации составляет 90-120 страниц машинописного текста.

7.2. Структура выпускной квалификационной работы

Структурными элементами выпускной квалификационной работы являются:

- Титульный лист;

- Оглавление;

- Введение;

- Основная часть;

- Заключение;

- Библиографический список;

- Приложения.

Титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы и оформляется в соответствии с установленным в методических указаниях, утвержденных выпускающей кафедрой, образцом.

Оглавление содержит все заголовки разделов квалификационной работы с указанием страницы, с которых они начинаются.

Во *введении* обосновывается актуальность выбранной темы, формулируется проблема, которую обучающийся должен решить в данной работе, определяются цель и взаимосвязанный комплекс задач исследования, предмет и объект, методы исследования, приводится краткий анализ источников информации (литературный обзор), даются композиционные особенности и выдвигается гипотеза. Рекомендуемый объем введения -2-3 страницы.

Основная часть магистерской диссертации носит содержательный характер, в ней решаются поставленные задачи, описывается ход и результаты научно-аналитической, а также экспериментальной, практической работы.

Основную часть следует делить на разделы и подразделы. Содержание разделов основной части должно точно соответствовать теме работы и полностью ее раскрывать. Рекомендуемое количество разделов – 2-3, рекомендуемое количество подразделов – 2-3 (количество разделов и подразделов зависит от характера исследования, а также индивидуальности автора).

Между подразделами и разделами необходимы смысловые связки, чтобы текст выпускной квалификационной работы был логично выстроен и не содержал разрывов в изложении материала. Целесообразно формулировать по каждому разделу краткие (на один абзац) выводы.

В *заключении* последовательно излагаются теоретические и практические результаты и суждения, к которым пришел обучающийся в результате исследования. Они должны быть краткими, четкими, дающими полное представление о содержании, значимости, обоснованности и эффективности работы. Пишутся они тезисно, по пунктам. Результаты (выводы) исследования должны соответствовать поставленной цели и задачам, указывать на доказательство (или опровержение) исследовательской гипотезы. Также в заключении излагаются предложения по совершенствованию и рационализации в исследуемой области

После заключения приводится *библиографический список* в установленном порядке. Если автор делает ссылку на какие-либо заимствованные факты или цитирует работы других авторов, то он должен указать, откуда взяты приведенные материалы.

В *приложения* следует относить вспомогательный материал, который при включении в основную часть работы загромождает её текст. К вспомогательному материалу относятся первичные таблицы, промежуточные расчеты, таблицы вспомогательных цифровых данных, иллюстрации вспомогательного характера, ранее

не опубликованные тексты, образцы документов, статистические данные. Если приложений больше десяти, их следует объединить по видам.

7.3. Общие требования к оформлению выпускной квалификационной работы

Требования к оформлению ВКР устанавливаются на основании положений оформительских стандартов в соответствии с типом и видом подготавливаемой документации, рекомендуемых выпускающей кафедрой. Выпускающая кафедра разрабатывает, утверждает и доводит до сведения выпускников методические указания по подготовке, написанию, оформлению и защите ВКР.

Работа представляется в переплете и на электронном носителе. Работа, оформленная с нарушением требований методических указаний выпускающей кафедры, к обсуждению не принимается и к защите не допускается.

Кроме того, при сдаче выпускной квалификационной работы к ней прилагаются план-график выполнения ВКР (1 экз.), бланк задания по ВКР (1 экз.), отзыв научного руководителя, с рекомендацией работы к защите в ГЭК и указанием даты оформления (1 экз.), рецензия на магистерскую диссертацию, подписанная рецензентом, заверенная печатью организации и указанием даты оформления (1 экз.).

Работа выполняется в текстовом редакторе, например, «Word» пакета прикладных программ «Microsoft». Формат страницы – А4, шрифт – Times New Roman; кегль – 14; межстрочный интервал – 1,5. Выравнивание по ширине, отступ слева – 1,25. Текст следует размещать на одной стороне листа бумаги с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – по 20 мм. При оформлении работы необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и чёткость изображения по всей работе. Не должно быть помарок, перечеркивания, сокращения слов, за исключением общепринятых.

Страницы текста нумеруют арабскими цифрами внизу по центру. По всему тексту соблюдается сквозная нумерация. Номер титульного листа не проставляется, но включается в общую нумерацию выпускной квалификационной работы. Все структурные элементы работы: введение, разделы основной части, заключение, список используемой литературы, приложения должны начинаться с новой страницы.

В работе используются только общепринятые сокращения и аббревиатуры. В тексте работы не допускаются выделения курсивом, жирным шрифтом либо подчеркивание.

Сноски со сквозной нумерацией, шрифт – Times New Roman; кегль – 10; межстрочный интервал – 1.

Оформление заголовков. Каждый раздел выпускной квалификационной работы начинается с новой страницы. В тексте работы заголовки глав (разделов) пишутся прописными (заглавными) буквами. Главы нумеруются арабскими цифрами

с точкой в конце. Заголовки глав не подчеркиваются, слова в них не переносятся, точка в конце не ставится. Заголовки глав выравниваются по центру страницы.

Главы делятся на параграфы, которые, в свою очередь, могут делиться на пункты и подпункты (и более мелкие разделы).

В тексте работы заголовки параграфов, пунктов и подпунктов пишутся строчными буквами, начиная с заглавной буквы. Параграфы нумеруются арабскими цифрами. Номер параграфа состоит из номера главы и номера параграфа в главе, разделенных точкой. В конце номера точка не ставится. Аналогичным образом нумеруются и пункты в параграфе. Каждый параграф начинается с новой страницы.

Не допускается наличие в главе одного параграфа, а в параграфе - одного пункта.

Расстояние между названием раздела (подраздела) и последующим текстом должно быть равно одной пустой строке. Расстояние между названием раздела и подраздела равно двум пустым строкам. Заголовки разделов печатаются прописными буквами и выравниваются по центру страницы, заголовки подразделов пишутся строчными буквами (первая буква заголовка заглавная) и выравниваются по ширине страницы с отступом первой строки 1,25. Точки в конце заголовков не ставятся, заголовки не подчеркиваются. Переносы слов во всех заголовках не допускаются.

Оформление табличного материала. Цифровой материал, сопоставление и выявление определённых закономерностей оформляют в виде таблиц. Все таблицы, если их несколько, нумеруются арабскими цифрами, без указания знака номера в правом верхнем углу над заголовком таблицы после слова "Таблица...", в пределах раздела (первая цифра означает - номер раздела, вторая цифра - номер подраздела, третья - порядковый номер таблицы в разделе). Таблица выполняется на одной странице. Если таблица не уместится на одной странице, то она переносится на другие, при этом заголовок таблицы помещается на первой странице, а на следующих страницах следует повторить шапку таблицы и под ней поместить надпись: «Продолжение таблицы 1.1.2».

Оформление иллюстраций. Иллюстрации (рисунки, графики, диаграммы, эскизы, чертежи и т.д.) располагаются в работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. Все иллюстрации должны быть пронумерованы (вверху, справа). Нумерация сквозная, т.е. через всю работу. Если иллюстрация в работе единственная, то она не нумеруется. В тексте на иллюстрации делаются ссылки, содержащие порядковые номера, под которыми иллюстрации помещены в выпускной квалификационной работе.

В работе могут быть использованы фотоиллюстрации, сделанные автором самостоятельно. Они могут быть представлены в качестве приложения к выпускной квалификационной работе, также, как и цифровые, табличные и прочие иллюстрированные материалы.

Оформление формул. Формулы выделяются из текста в отдельную строку, располагаются по центру. Выше и ниже каждой формулы должна быть оставлена одна свободная строка. Пояснение значений символов и числовых коэффициентов приводится непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле.

Оформление справочно-библиографического аппарата. Список использованных источников должен охватывать не менее 50 различных материалов по изученной теме. Все источники, приведенные в списке, располагаются в едином алфавитном порядке с разбивкой на соответствующие виды источников. Конкретные способы указываются в методических рекомендациях по написанию ВКР по соответствующему направлению.

Основное условие правильного составления списка использованных источников – единообразное оформление и соблюдение государственных требований, предъявляемых к печати научных публикаций.

7.4. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Защита магистерской диссертации входит в ИА как ее обязательная часть. Это позволяет:

а) установить степень сформированности у выпускника магистратуры компетенций, установленных ФГОС ВО, необходимых для выполнения научно-исследовательской деятельности в области психологии;

б) определить уровень практической и теоретической подготовленности выпускника магистратуры к выполнению профессиональных задач, установленных ФГОС ВО, сформированность у него исследовательских умений, навыков проведения теоретических и эмпирических, в том числе экспериментальных, исследований по актуальным психологическим проблемам.

При защите магистерской диссертации проверяется сформированность компетенций, необходимых для выполнения выпускником магистратуры научно-исследовательской и педагогической деятельности в области психологии.

Итоговая аттестация для присвоения квалификации (степени) «магистр» предусматривает публичную защиту выпускных квалификационных работ на заседании экзаменационной комиссии.

Защита ВКР проводится на открытом заседании экзаменационной комиссии по защите ВКР с участием не менее двух третей ее состава, руководителя работы, рецензента (при возможности), а также всех желающих. Возможны выездные заседания на предприятиях, в организациях.

В экзаменационную комиссию по защите ВКР не позднее, чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы должны быть представлены:

- выпускная квалификационная работа, включающая чертежи, плакаты и другой демонстрационный материал;

- отзыв руководителя;
- рецензия на ВКР.

Дополнительно в экзаменационную комиссию по защите ВКР могут быть представлены другие материалы, характеризующие научную и практическую ценность выполненной выпускной квалификационной работы – печатные статьи по теме работы, авторские свидетельства, образцы изделий, макеты, заявки предприятий на работу, отзыв предприятия на ВКР, выполненную по его заказу и т.п.

Расписание работы экзаменационной комиссии доводится до сведения студентов-магистрантов не позднее, чем за месяц до защиты. Студент-магистрант должен подготовить доклад (примерно 7-10 минут), в котором четко и кратко излагаются основные положения работы. Представлять свою работу следует в свободной форме, не следует просто читать ее текст.

В докладе рекомендуется сосредоточиться на основных проблемах, методах исследования, обзоре круга источников, актуальности, научной и практической значимости работы и разработанности темы. В конце необходимо представить основные выводы и оценки, включая практические психологические рекомендации и предложения по совершенствованию организационно-управленческой деятельности.

Доклад магистра-выпускника к защите выпускной квалификационной работы может сопровождаться презентационными материалами, предназначенными для всеобщего просмотра (презентация Microsoft PowerPoint). В докладе обязательно должны быть отражены следующие вопросы:

- название магистерской диссертации;
- актуальность темы магистерской диссертации;
- цели и задачи работы;
- структура магистерской диссертации;
- теоретический фундамент исследования, т.е. систематизированные теоретические знания, явившиеся результатом критического изучения литературы и лежащие в основе аналитической части магистерской диссертации;
- краткое описание методов сбора и анализа информации;
- основные результаты, полученные студентом - магистрантом;
- теоретическая и практическая значимость полученных студентом-магистрантом результатов;
- значение проведенного исследования и полученных результатов для развития собственной карьеры.

По окончании доклада члены экзаменационной комиссии, председатель, а также присутствующие могут задавать студенту-магистранту вопросы по теме представленной работы с целью уточнить ряд моментов и оценить широту его кругозора, умение отстаивать свои позиции, опираясь на мнения специалистов в данной области, мастерство публичного выступления. После ответа на вопросы заслушиваются отзыв и рецензии, высказываются замечания по работе.

Затем студенту-магистранту предоставляется слово с целью высказать свое мнение по замечаниям, сделать определенные уточнения и т.п. После этого экзаменационная комиссия на закрытом заседании принимает решение по работе, оценивает ее по 5 - балльной шкале.

7.5. Особенности процедуры защиты выпускных квалификационных работ

Процедура защиты ВКР включает следующие этапы:

Председатель экзаменационной комиссии объявляет фамилию, имя и отчество выпускника, зачитывает тему ВКР.

Секретарь экзаменационной комиссии зачитывает отзыв руководителя. Зачитывается рецензия.

Заслушивается доклад выпускника (до 10 минут).

Члены экзаменационной комиссии и присутствующие задают вопросы. Выпускник отвечает на вопросы.

Продолжительность защиты и магистерской диссертации не должна превышать 45 минут. Продолжительность заседаний экзаменационной комиссии по защите ВКР не должна превышать 6 часов в день.

По желанию обучающегося разрешается представление ВКР на иностранном языке. Для организации защиты такой работы необходимо:

- представить, кроме собственно ВКР, ее развернутый реферат на русском языке, включающий титульный лист (с подписями), содержание работы, выводы по разделам и заключение (выводы) по работе; эти материалы должны быть размножены по числу членов экзаменационной комиссии по защите ВКР;

- обеспечить присутствие переводчика на заседании экзаменационной комиссии;

- включить в состав экзаменационной комиссии по защите ВКР по усмотрению председателя 1-2 временных членов из числа преподавателей института, свободно владеющих иностранным языком.

По ходу заседания экзаменационной комиссии, присутствующие могут выступать (задавать вопросы) как на иностранном, так и на русском языке.

Дополнительные расходы по организации защиты на иностранном языке несет заинтересованная сторона.

После окончания публичной защиты проводится закрытое заседание экзаменационной комиссии. Открытым голосованием, простым большинством голосов определяется оценка. При равном числе голосов, голос председателя является решающим.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Качество выпускной квалификационной работы оценивается по следующим критериям:

- характер защиты;
- умение дискутировать;
- содержание работы;
- оформление работы;
- отзыв руководителя (ей);
- отзыв рецензента (ов).

При оценке выпускной квалификационной работы могут быть приняты во внимание публикации соискателя, авторские свидетельства, справки о рацпредложениях, отзывы практиков по профилю получаемого образования и научных учреждений по тематике исследований.

Экзаменационная комиссия по защите ВКР выделяет работы, выполненные на реальные темы по заказу предприятий, имеющие научную и практическую ценность и рекомендуемые для внедрения и (или) публикации.

Защита каждой ВКР оформляется протоколом (в соответствующей книге протоколов), который ведется секретарем экзаменационной комиссии и подписывается председателем и членами экзаменационной комиссии, участвовавшими в заседании.

В тот же день после оформления протокола заседания экзаменационной комиссии по защите ВКР выпускникам объявляются результаты защиты выпускных квалификационных работ.

Оценка за выпускную квалификационную работу вносится в зачетную книжку выпускника.

Тексты выпускных квалификационных работ проверяются на объем заимствования и размещаются в электронно-библиотечной системе института.

8. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

1. Взаимосвязь мотивации обучения в вузе с ценностно-профессиональными ориентациями личности.
2. Взаимосвязь эмоционального выгорания и профессионального отчуждения личности.
3. Влияние индивидуально-психологических особенностей сотрудника на его поведение в конфликтных ситуациях.
4. Влияние мотивации достижения на качество деятельности менеджеров по продажам.
5. Влияние образа профессиональной карьеры на лояльность сотрудника компании (организации).
6. Влияние представлений современной молодежи о престижной профессии на их профессиональное самоопределение.
7. Влияние социальных установок сотрудников на социально-психологический климат в коллективе.

8. Влияние стиля управления на межличностные отношения в коллективе.
9. Возрастная динамика представлений о профессиональной карьере.
10. Деятельность руководителя по профилактике межличностных конфликтов в организации.
11. Деятельность руководителя по сплочению группы лиц в организации.
12. Динамика развития профессиональных компетенций студентов в процессе обучения.
13. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как фактор его профессиональной эффективности.
14. Исследование взаимосвязи социально-психологической компетентности и эффективности деятельности специалистов в организации.
15. Исследование взаимосвязи стресса и психического здоровья профессионалов в организации.
16. Исследование деятельности руководителя по созданию благоприятных условий для развития мотивов, подчиненных в организации.
17. Исследование социально-психологической компетентности специалистов в организации.
18. Исследование способов оптимизации функциональных состояний людей в профессиональной деятельности.
19. Исследование условий и факторов профессионального самоопределения специалистов в организациях.
20. Исследование факторов, влияющих на образование и развитие мотивов трудовой деятельности личности в организации.
21. Исследование формирования профессиональной идентичности специалистов в организациях.
22. Исследование функциональных состояний человека в трудовой деятельности.
23. Комплектование летных экипажей на основе психологической совместимости.
24. Методические особенности эффективной диагностики профессиональных компетенций соискателя в ходе профессионального подбора.
25. Методы психологической релаксации как средства оптимизации неблагоприятных состояний специалиста в трудовой деятельности.
26. Организационно-психологические причины высокой текучести кадров и их профилактика.
27. Особенности мотивирования сотрудников с различным уровнем профессиональной успешности.
28. Повышение эффективности адаптации специалистов к деятельности в условиях организации.
29. Причины и профилактика эмоционального выгорания у педагогов школ.

30. Профессиональный «Я»-образ руководителей-мужчин и руководителей-женщин.
31. Профилактика нарушений психического здоровья сотрудников, работающих в экстремальных условиях (сфера, ведомство - по выбору).
32. Профориентационный тренинг как метод карьерного консультирования подростков.
33. Психодиагностика профессиональных компетенций менеджеров при принятии кадровых решений.
34. Психологическая модель развития профессиональной культуры субъекта труда.
35. Психологическая модель эффективного личностно-профессионального развития субъекта труда (профессиональная отрасль и специальность - по выбору).
36. Психологическая оценка карьерного потенциала сотрудников: методические подходы и инновационные решения.
37. Психологическая регуляция человеком своих собственных состояний в напряженных условиях профессиональной деятельности.
38. Психологические особенности выбора профессии современными выпускниками школ.
39. Психологические особенности принятия управленческих решений менеджерами с различным когнитивным стилем.
40. Психологические особенности развития производственного конфликта в ситуации противодействия инновациям.
41. Психологические особенности развития профессионального мышления специалиста.
42. Психологические особенности стратегий поиска работы соискателями в современном мегаполисе.
43. Психологические проблемы восстановления работоспособности специалистов в условиях повышенных нагрузок.
44. Психологические проблемы построения эффективной системы обучения персонала в крупных компаниях.
45. Психологические проблемы реализации кадровых решений на основе объективной оценки профессионального потенциала сотрудников.
46. Психологические средства профилактики стресса в профессиональной деятельности людей.
47. Психологические условия благоприятного допрофессионального развития молодежи как субъекта труда.
48. Психологические условия оптимизации межличностных отношений в период организационных изменений в компании.
49. Психологические условия преодоления профессионального кризиса субъектом труда.

50. Психологические условия профессионального самоутверждения начинающего руководителя.

51. Психологические условия профилактики деструктивных межличностных конфликтов в организации.

52. Психологические условия профилактики межгрупповых конфликтов в организации.

53. Психологические условия профилактики нелояльности сотрудников организации.

54. Психологические условия развития мотивов трудовой деятельности личностей в организации.

55. Психологические условия развития профессионального мышления педагога.

56. Психологические условия развития профессиональных компетенций топ-менеджеров.

57. Психологические условия формирования стрессоустойчивости менеджеров.

58. Психологические условия эффективного делового взаимодействия торговых представителей с клиентами в системе больших продаж.

59. Психологические условия эффективной адаптации к профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств (ведомство - по выбору).

60. Психологические условия эффективности ассесмент-центров в компаниях.

61. Психологические условия эффективности обучения сотрудников компаний с разветвленной филиальной сетью.

62. Психологические условия эффективных продаж в системе дистрибуции.

63. Психологические факторы профессионального самоопределения современных старшеклассников.

64. Психологические факторы профессиональной деформации личности (на примере конкретной профессии).

65. Психологические факторы субъективного благополучия в профессиональной деятельности специалиста (деятельность - по выбору).

66. Психологические факторы трудовой активности людей пожилого возраста.

67. Психологические факторы удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью в коммерческой организации (категория сотрудников - по выбору).

68. Психологические факторы формирования группового лидерства у менеджеров.

69. Психологическое исследование кризисных ситуаций в современных организационных системах.

70. Психологическое исследование причин кризисов людей в профессиональной деятельности.

71. Психологическое исследование прогнозирования в профессиональной деятельности специалистов.

72. Психологическое сопровождение работников как фактор профилактики кризиса в преддверие выхода на пенсию.

73. Психологическое сопровождение специалистов системы «человек - человек» как фактор профилактики профессиональных деформаций личности.

74. Психопрофилактика профессиональных деформаций личности сотрудников, работающих в системе социального обеспечения.

75. Развитие психологической готовности личности к профессиональной деятельности.

76. Социально-психологическая компетентность руководителя как фактор поддержания норм корпоративной культуры в организации.

77. Социально-психологические проблемы профессиональной адаптации в коммерческих организациях.

78. Социально-психологические проблемы сотрудников при частичной утрате трудоспособности.

79. Социально-психологический тренинг как средство подготовки менеджеров по продажам.

80. Социально-психологическое исследование способов влияния продавца магазина на мотивы покупателей.

81. Социальный интеллект как фактор успешности профессиональной деятельности психолога.

82. Социальный интеллект как фактор эффективности профессиональной деятельности руководителей (сфера деятельности - по выбору студента).

83. Сравнительный анализ схем нематериальной мотивации персонала крупных иностранных и отечественных компаний.

84. Стилль управления руководителя как фактор корпоративной лояльности сотрудников.

85. Гендерные особенности карьерной мотивации сотрудников организаций (профессиональная отрасль - по выбору).

86. Гендерные особенности представлений сотрудников организации об удачной профессиональной карьере.

87. Трансформация профессиональной самооценки в условиях быстрого карьерного роста.

88. Тренинг как средство социально-психологического обучения специалистов в организации.

89. Формирование психологической устойчивости личности к деятельности в сложных условиях (деятельность - по выбору студента).

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

9.1. Критерии для определения оценки за сдачу междисциплинарного экзамена.

Критерии оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1. Владение содержанием учебного материала и понятийным аппаратом психологии				
2. Умение связывать теорию с практикой				
3. Умение иллюстрировать ответ примерами, фактами реальной жизни, данными научных исследований, в том числе собственных, итогами прохождения практик				
4. Умение устанавливать межпредметные связи				
5. Обоснованность и самостоятельность выводов				
6. Умение обосновывать свои суждения и профессиональную позицию по излагаемым вопросам				
Итоговое количество баллов:				
Окончательная оценка по аттестации:				

9.2. Критерии для определения оценки за защиту выпускной квалификационной работы

Критерии оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
1. Актуальность темы				
2. Полнота раскрытия темы				
3. Обоснование практической и теоретической значимости.				
4. Результаты магистерской диссертации решают конкретную научную и (или) практическую задачу				
5. Четкость и грамотность формулировки положений, выносимых на защиту				
6. Практическая значимость работы				
7. Грамотность и достоверность выводов				
8. Качество оформления работы				
9. Качество доклада на защите				
Итоговое количество баллов:				
Окончательная оценка по аттестации:				

10. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ

10.1. Право обучающегося на апелляцию

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения аттестационного испытания, и (или) его несогласия с его результатами.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов аттестационного испытания.

10.2. Работа комиссии при рассмотрении апелляций

Образование апелляционной комиссии, процедурные вопросы её работы и взаимодействия с подавшим апелляцию магистрантом, определяются Положением «О порядке проведения итоговой аттестации выпускников по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры НАНО ВО «ИМЦ» (раздел 5. Порядок поведения апелляций по результатам итоговой аттестации).

Решение апелляционной комиссии принимаемое по определению результатов ИА является окончательным и пересмотру не подлежит.

Апелляция на повторное проведение итогового аттестационного испытания не принимается.

11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

11.1. Основная литература:

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания, место доступа	Используется при подготовке к блокам
1	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии: сборник научных трудов	Алдашева А.А.	— М.: Институт психологии РАН, 2015. 712— с. http://www.iprbookshop.ru/51961 , доступ по паролю	1
2	Естественно-научный подход в современной психологии: монография	Абитов И.Р.	— М.: Институт психологии РАН, 2014. 880— с. http://www.iprbookshop.ru/51917 , доступ по паролю	1
3	Актуальные проблемы современной практической психологии: материалы конференции	Азарнова А.Н.	.— М.: Российский новый университет, 2013. 320— с. http://www.iprbookshop.ru/21261 , доступ по паролю	2
4	Актуальные проблемы психологии труда, инженер-	Бессонова Ю.В.	М.: Институт психологии РАН, 2013. 432— с. http://www.iprbookshop.ru/32124 ,	2

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания, место доступа	Используется при подготовке к блокам
	ной психологии и эргономики. Выпуск 5: материалы конференции		доступ по паролю	
5	Инженерная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие	Фомина Е.А.	— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 107 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62839.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	3
6	Психология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Прусова Н.В., Боронова Г.Х.— Электрон. текстовые данные	Прусова Н.В.	— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/6329.html .— ЭБС «IPRbooks»	3
7	Личностное и профессиональное развитие взрослого человека в пространстве образования [Электронный ресурс]: теория и практика	священник Егоров Г.	.— М.: Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2013.— 116 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34912.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	4
8	Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс]: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации	С. Иванова[и др.].	.— М.: Альпина Паблишер, 2014.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22839.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	4
9	Организационная психология. Часть 1: учебное пособие	Афанасьева Е.А.	.— С.: Вузовское образование, 2014. 337— с. http://www.iprbookshop.ru/19273 , доступ по паролю	5
10	Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие	Валеева Е.О.	.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31936.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	5
11	Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-	Лисовская Н.Б.	— СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2015.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51693.html	6

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания, место доступа	Используется при подготовке к блокам
	методическое пособие		ml.— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	
12	Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие	Бакирова Г.Х.	— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52554.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	6
13	Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час: практическое руководство	Иванова С.	— М.: Альпина Паблишер, 2016. 269— с. http://www.iprbookshop.ru/42290 , доступ по паролю	7
14	Подготовка кадров высшей квалификации по методике обучения информатике [Электронный ресурс]: методическое пособие		М.: Прометей, 2016.— 244 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/58171.html , доступ по паролю	7
15	Подготовка управленческих кадров в условиях инновационной экономики: монография	Толстова И.Э.	.— Н.: Новосибирский государственный аграрный университет, 2013. 133— с. http://www.iprbookshop.ru/64763 , доступ по паролю	7

11.2. Дополнительная литература:

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при подготовке к блокам
1	Естественно-научный подход в современной психологии	И.Р. Абитов [и др.].	М.: Институт психологии РАН, 2014.— 880 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51917.html , доступ по паролю	1
2	Актуальные проблемы деятельности психолога в организации: материалы конференции	Азарнов Н.Н.	— М.: Российский новый университет, 2012. 184— с. http://www.iprbookshop.ru/21259.html , доступ по паролю	2, 3
3	Современные тенденции развития	Алдашева А.А.	— М.: Институт психологии РАН, 2015. 712— с.	2, 3

	психологии труда и организационной психологии: сборник научных трудов		http://www.iprbookshop.ru/51961 , доступ по паролю	
4	Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие	Бакирова Г.Х.	.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 439— с. http://www.iprbookshop.ru/52552 , доступ по паролю	4
5	Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности [Электронный ресурс]	А.А. Алдашева [и др.]	.— М.: Институт психологии РАН, 2008.— 588 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47538.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	4
6	Организационная психология: учебное пособие / Быков С.В	Быков С.В.	— С.: Самарская гуманитарная академия, 2013. 110— с. http://www.iprbookshop.ru/64386 , доступ по паролю	5
7	Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник	Грошев И.В.	.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 535 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20983.html .— ЭБС «IPRbooks», доступ по паролю	5
8	Система управления персоналом предприятия: монография	Козлов В.В.	— С.: Вузовское образование, 2014. 160— с. http://www.iprbookshop.ru/18956 , доступ по паролю	6
9	Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд.: практическое пособие	Василенко С.В.	— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. 105— с. http://www.iprbookshop.ru/5971 , доступ по паролю	6
10	Планирование кадров [Электронный ресурс]: учебное пособие	Шестакова Е.В.	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2009.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30073.html , доступ по паролю	7
11	Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала	Корнийчук Г.А.	— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1559.html , доступ по паролю	7
12	Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс]	Шевченко Т.В.	.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 108 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/848.html , доступ по паролю	7

11.3. Информационные и электронно-образовательные ресурсы

1. <http://pedlib.ru/katalogy/> – педагогическая библиотека
2. <http://www.rsl.ru/> – Российская государственная библиотека
3. <http://www.gnpbu.ru> – Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского
4. <http://cyberleninka.ru/> – научная электронная библиотека
5. <http://diss.rsl.ru> – Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (ЭБД РГБ).
6. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPRbooks - программный комплекс, обеспечивающий онлайн-доступ к лицензионным материалам (по договору с Институтом).
7. <http://psychological.ru> – Психология он-лайн (психология труда, инженерная психология и эргономика – в разделе общепрофессиональные дисциплины).