

Негосударственная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Институт мировых цивилизаций»
(НАНО ВО «ИМЦ»)

Кафедра психологии

**ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА
ДИССЕРТАЦИОННЫХ МАГИСТЕРСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ
НА 2022 ГОД**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология.

Профиль подготовки: Психология труда, инженерная психология

Одобрено на заседании кафедры
Протокол №3
«19» октября 2021 г.

Москва 2021

1. Взаимосвязь мотивации обучения в вузе с ценностно-профессиональными ориентациями личности.
2. Влияние возрастных изменений на эффективность личного труда специалистов (на примере конкретной профессии, по выбору магистранта).
3. Влияние образа профессиональной карьеры на лояльность сотрудника компании (организации).
4. Гендерные особенности карьерной мотивации сотрудников организаций (профессиональная отрасль – по выбору).
5. Деятельность руководителя по профилактике межличностных конфликтов в организации.
6. Индивидуальная управленческая концепция руководителя как фактор его профессиональной эффективности.
7. Критерии оценки психологической готовности к деятельности (на примере конкретной организации, по выбору магистранта).
8. Методические средства развития социально-психологической компетентности специалистов в организации.
9. Методы психологической работы по оптимизации неблагоприятных состояний специалиста в трудовой деятельности.
10. Гендерные особенности как детерминанта развития синдрома эмоционального выгорания у персонала (организации).
11. Особенности развития трудовой мотивации сотрудников организаций, работающих в экстремальных условиях (профессиональная отрасль – по выбору магистранта).
12. Копинг-стратегии как условия преодоления психологической напряженности в профессиональной деятельности (на примере конкретной организации, по выбору магистранта).
13. Гендерные особенности как детерминанта стратегий поведения в конфликте персонала (организации).
14. Особенности стратегий поведения в конфликтных ситуациях сотрудников (организации) с различными типами полоролевой идентичности.
15. Особенности копинг-стратегий в стрессовых ситуациях сотрудников (организации) с различными типами полоролевой идентичности.
16. Проблемы психологической профилактики нарушений психического самочувствия у персонала (на примере конкретной профессии, по выбору магистранта).
17. Проблемы разработки и внедрения профессиограмм специалистов, как инструмента их профессионального развития (на примере конкретной профессии, по выбору магистранта).
18. Проблемы управления мотивацией спортсменов с разным уровнем успешности (в одном из видов спорта – по выбору магистранта).
19. Проблемы управления процессами психологической подготовки персонала к выполнению трудовых задач в экстремальных условиях деятельности (на примере конкретной профессии, по выбору магистранта).
20. Гендерные различия профессионального «Я»-образа руководителей.
21. Гендерные особенности как детерминанта копинг-копинг стратегий в стрессовых ситуациях (на примере сотрудников организации).

22. Методы психопрофилактики нарушений психического здоровья сотрудников (сфера, ведомство – по выбору).
23. Психологическая модель эффективного личностно-профессионального развития субъекта труда (профессиональная отрасль и специальность - по выбору).
24. Психологическая оценка карьерного потенциала сотрудников: научно-практические подходы и инновационные решения.
25. Психологические особенности стратегий поиска работы соискателями в современном мегаполисе.
26. Психологические причины явлений абсентеизма у работников организации и возможности их коррекции (на примере конкретной организации, по выбору магистранта).
27. Психологические проблемы формирования копинг-стратегий у специалистов организации, в ситуации профессионального выгорания (на примере конкретной профессии, по выбору магистранта).
28. Психологические методы преодоления профессионального кризиса субъектом труда.
29. Психологические условия профессионального самоутверждения начинающего руководителя.
30. Психологические условия эффективности обучения сотрудников компаний с разветвленной филиальной сетью.
31. Психологические условия эффективных продаж в системе дистрибуции.
32. Психологические факторы преодоления профессиональной деформации личности (на примере конкретной профессии).
33. Психологические факторы субъективного благополучия в профессиональной деятельности специалиста (деятельность – по выбору).
34. Психологические факторы удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью в организации (категория сотрудников по выбору магистранта.)
35. Психологические факторы формирования группового лидерства у менеджеров.
36. Психологическое исследование причин кризисов людей в профессиональной деятельности.
37. Психологическое исследование прогнозирования в профессиональной деятельности специалистов.
38. Психологическое моделирование профессионально-личностного развития субъекта труда (профессиональная отрасль и специальность – по выбору магистранта).
39. Психологическое сопровождение работников как фактор профилактики кризиса в преддверие выхода на пенсию.
40. Психологическое сопровождение специалистов системы «человек - человек» как фактор профилактики профессиональных деформаций личности.
41. Психология управляющего воздействия на линейных менеджеров в условиях необходимости увеличения темпа трудовой деятельности (на примере конкретной организации, по выбору магистранта).
42. Психопрофилактика профессиональных деформаций личности сотрудников

(на примере конкретной профессии, по выбору магистранта).

43. Социально-психологическая и ценностная компетентность руководителя как фактор создания и поддержания норм корпоративной культуры в организации.
44. Социально-психологические проблемы сотрудников при частичной утрате трудоспособности.
45. Социальный интеллект как фактор эффективности профессиональной деятельности руководителей (сфера деятельности – по выбору магистранта).
46. Эмоциональный интеллект как инструмент повышения эффективности производительности работников (указать сферы на выбор)
47. Способы и приёмы оптимизации функциональных состояний работников организации в профессиональной деятельности.
48. Становление и развитие профессиональных и личностных свойств в цивилизационном пространстве
49. Сравнительный анализ деятельности по нематериальной мотивации персонала крупных иностранных и отечественных компаний.
50. Управление гендерно-обусловленными проявлениями профессионализма, как элемент системы управления персоналом организации (на примере конкретной организации, по выбору магистранта).