

Частное образовательное учреждение
высшего образования
«БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА»

«СОГЛАСОВАНО»

Ректор _____ Л.Л. Прокопенко

« 31 » августа 2022 г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Учёного совета

от « 31 » августа 2022 г.

Протокол № 9

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Укрупненная группа направлений и специальностей	37.00.00 Психологические науки
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Профиль:	Психология организационно-управленческой деятельности

1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы (итоговая аттестация)

Перечень компетенций, выносимых на итоговую аттестацию:

Общекультурные компетенции (ОК):

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);

способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);

способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

Общепрофессиональная компетенция (ОПК):

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1).

Профессиональные компетенции (ПК), соответствующие виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

практическая деятельность:

способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);

способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией (ПК-2);

способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);

способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-4);

способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека (ПК-5);

научно-исследовательская деятельность:

способностью к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности (ПК-6);

способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии (ПК-7);

способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определённой области психологии (ПК-8);

способностью к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПК-9);

педагогическая деятельность:

способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК-10);

способностью к использованию дидактических приёмов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека (ПК-11);

способностью к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества (ПК-12);

организационно-управленческая деятельность:

способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);

способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

№ п/п	Формируемые компетенции	Этапы формирования	Виды работ по итоговой аттестации	Трудоёмкость, ак. часа
1.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14	Защита выпускной квалификационной работы	1. Подготовка выпускной квалификационной работы 2. Процедура защиты выпускной квалификационной работы	324 (9 з.ед.)

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

2.1. Показатели оценивания сформированности компетенций в результате прохождения итоговой аттестации

№ п/п	Компетенция	Виды оценочных средств, используемых для оценки сформированности компетенций	
		Выпускная квалификационная работа	Процедура защиты выпускной квалификационной работы
1.	ОК-1	+	+
2.	ОК-2	+	+
3.	ОК-3	+	+

4.	ОК-4	+	+
5.	ОК-5	+	+
6.	ОК-6	+	+
7.	ОК-7	+	+
8.	ОК-8	+	+
9.	ОК-9	+	+
10.	ОПК-1	+	+
11.	ПК-1	+	+
12.	ПК-2	+	+
13.	ПК-3	+	+
14.	ПК-4	+	+
15.	ПК-5	+	+
16.	ПК-6	+	+
17.	ПК-7	+	+
18.	ПК-8	+	+
19.	ПК-9	+	+
20.	ПК-10	+	+
21.	ПК-11	+	+
22.	ПК-12	+	+
23.	ПК-13	+	+
24.	ПК-14	+	+

2.2. Критерии оценки выпускных квалификационных работ

2.2.1. Критерии оценки сформированности компетенций

№ п.п.	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций в рамках выпускной квалификационной работы	Компетенции
1.	Постановка общенаучной проблемы, оценка ее актуальности, обоснование задач исследования	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-1, ПК-2
2.	Научная достоверность и критический анализ собственных результатов. Корректность и достоверность выводов	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14
3.	Использование специальной научной литературы, нормативно-правовых актов, материалов преддипломной практики	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-8, ПК-14
4.	Творческий подход к разработке темы	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9
5.	Научный уровень доклада, степень освещенности в нем вопросов темы исследования, значение сделанных выводов и предложений для исследуемого объекта	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6, ПК-14

6.	Степень профессиональной подготовленности, проявившаяся как в содержании выпускной квалификационной работы, так и в процессе её защиты	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14
7.	Чёткость и аргументированность ответов выпускника на вопросы, заданные ему в процессе защиты	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6, ПК-14

2.2.2. Критерии шкалы оценивания выпускной квалификационной работы

№ пп	Шкала оценивания	Критерии оценивания
1.	Отлично	Выставляется на выпускную квалификационную работу, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенный обзор литературы, логичное, последовательное изложение результатов исследования с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. Работа должна иметь положительные отзывы научного руководителя и рецензента.
2.	Хорошо	Выставляется на выпускную квалификационную работу, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенный обзор литературы, логичное, последовательное изложение результатов исследования с соответствующими выводами, но имеет недостаточный уровень анализа результатов. Работа должна иметь положительные отзывы научного руководителя и рецензента.
3.	Удовлетворительно	Выставляется на выпускную квалификационную работу, которая носит исследовательский характер, но имеет поверхностный анализ результатов исследования, невысокий уровень теоретического обзора рассматриваемой темы, просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения и выводы. В отзывах научного руководителя и рецензента имеются особые замечания по содержанию работы.
4.	Неудовлетворительно	Выставляется на выпускную квалификационную работу, которая не содержит анализа проведенных исследований, не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях выпускающей кафедры. В работе нет выводов или они носят декларативный характер. В отзывах научного руководителя и рецензента имеются серьезные критические замечания.

2.2.3. Критерии шкалы оценивания процедуры защиты выпускной квалификационной работы

№ пп	Шкала оценивания	Критерии оценивания
1.	Отлично	- доклад четко структурирован, логичен, полностью отражает суть работы; - доклад изложен отчетливо, докладчик хорошо увязывает текст

		доклада с раздаточным материалом, активно комментирует их; - даны исчерпывающие ответы на все вопросы.
2.	Хорошо	- доклад отражает суть работы, но имеет погрешности в структуре; - речь отчетливая, лимит времени соблюден, докладчик ссылается на раздаточный материал, но недостаточно их комментирует; - даны ответы на большинство вопросов.
3.	Удовлетворительно	- доклад не логичен, неправильно структурирован, не отражает сути работы; - речь сбивчива, не отчетлива, докладчик не ссылается на раздаточный материал, не укладывается в лимит времени; - не может ответить на дополнительные вопросы.
4.	Неудовлетворительно	- при защите выпускник затрудняется отвечать на поставленные вопросы по ее теме, при ответе допускает существенные ошибки; - к защите не подготовлен раздаточный материал.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

3.1. Примерные темы выпускных квалификационных работ для студентов по направлению 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат)

1. Уровень личностной тревожности у работников предприятий с частой сменой собственников (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
2. Взаимоотношения и корпоративная культура сотрудников фирмы (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
3. Стилиевые особенности управления руководителя современного частного предприятия и их влияние на социально-психологический климат в коллективе (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
4. Ценностные ориентации руководителя современного частного предприятия и их влияние на взаимоотношения с персоналом (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
5. Психологическое обеспечение принятия управленческих решений руководителем (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
6. Влияние деятельности психолога-консультанта на эффективность деятельности сотрудников фирмы (ведомство по выбору) (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
7. Организационно-психологические аспекты наставничества и его внедрение на современном предприятии (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
8. Диагностика профессиональной пригодности специалистов (ведомство по выбору) (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
9. Деятельность психолога ведомственной службы по отбору персонала в организацию (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
10. Психологическая совместимость сотрудников и ее учет при комплектовании рабочих групп (категория специалистов по выбору студента) (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
11. Психологические критерии эффективности управления персоналом (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).
12. Психологический аспект планирования карьеры персонала (на примере ООО

(ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

13. Влияние гендерных различий на содержательно-стилевые особенности профессиональной деятельности (виды деятельности по выбору студента) (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

14. Влияние профессионального психологического отбора на эффективность деятельности организации (фирмы) (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

15. Личностные предпосылки становления управленческой концепции руководителя организации (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

16. Социально-психологические факторы формирования и развития управленческой концепции руководителя предприятия (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

17. Сохранение психического здоровья личности в условиях конкурентного взаимодействия сотрудников организации (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

18. Влияние уровня тревожности на склонность руководителя к риску (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

19. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала организации (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

20. Психологическая профилактика профессиональных деформаций личности у работников социальной сферы (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

21. Особенности взаимоотношений руководителя и подчиненных малого предприятия частной формы собственности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

22. Психологическое обеспечение создания профсоюзной организации на предприятии (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

23. Психологическое обеспечение переговорного процесса с деловыми партнерами (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

24. Психологические условия формирования корпоративной культуры в организации (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

25. Социально-психологические факторы создания эффективной управленческой команды (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

26. Психологические проблемы принятия коллективных решений в управленческих структурах (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

27. Стратегии построения карьеры как компонента профессиональной Я – концепции (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

28. Личностные детерминанты профессиональной успешности управляющих компаний (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

29. Психологические аспекты поддержания корпоративной безопасности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

30. Психологические проблемы суда присяжных (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

31. Психологическое сопровождение авиапассажира (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

32. Выбор профессиональной карьеры: половозрастные аспекты (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

33. Психологический анализ профессионального стресса у менеджеров (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

34. Становление организационной культуры в России (на примере ООО (ОАО) ...,

т.е. организация, предприятие, учреждение).

35. Социально-психологические факторы приверженности организации (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

36. Психологическая комфортность организации: критерии и методы оценки (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

37. Факторы активизации личностного потенциала сотрудников организации и их учет в деятельности руководителя (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

38. Влияние ролевых особенностей менеджеров по продажам на эффективность деятельности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

39. Коррекция стресса у сотрудников фирмы в процессе ее реорганизации (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

40. Анализ конкурентных отношений в предпринимательской деятельности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

41. Эмоциональный интеллект как личностная детерминанта профессиональной успешности руководителя (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

42. Саморегуляция тревожности у сотрудников правоохранительных органов (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

43. Кросскультурное исследование психологического отношения к трудовой деятельности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

44. Эффективность психобиографических методов в процессе подбора персонала (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

45. Анализ представлений управленцев об индивидуальной, групповой и командной работе (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

46. Структура имиджа руководителя предприятия (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

47. Модель разрешения ролевого конфликта в деятельности руководителя (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

48. Мотивация потребителей средствами мифов в рекламе (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

49. Ценностные ориентации неформальных лидеров (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

50. Влияние коучинга на формирование лидерских качеств (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

51. Специфика межличностных взаимодействий в профессиональном коллективе (экономистов, дилеров, артистов – по выбору) (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

52. Особенности восприятия клиента как фактор эффективности рекламы (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

53. Влияние религиозной ориентации на агрессивность и стрессоустойчивость (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

54. Женщина и карьера: социально-психологические аспекты (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

55. Содержание индивидуальной управленческой концепции эффективного руководителя (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

56. Особенности восприятия этнического стереотипа в условиях социально-политической нестабильности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

57. Жизненные стремления как личностный конструкт и методика их диагностики (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

58. Трудная жизненная ситуация в субъективных представлениях клиентов и специалистов-консультантов (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

59. Жизненная стратегия как фактор взаимосвязи психических состояний и свойств личности (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

60. Групповая сплоченность как фактор повышения эффективности деятельности коллектива (на примере ООО (ОАО) ..., т.е. организация, предприятие, учреждение).

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

4.1. Процедура оценивания выпускной квалификационной работы и ее защиты

Выпускная квалификационная работа оценивается на основании:

1. Отзыва научного руководителя;
2. Рецензии официального рецензента;
3. Коллегиального решения экзаменационной комиссии.

Общую оценку за выпускную квалификационную работу выводят члены экзаменационной комиссии на коллегиальной основе с учетом соответствия содержания заявленной темы, глубины ее раскрытия, соответствия оформления принятым стандартам, владения теоретическим материалом, грамотности его изложения, проявленной способности выпускника демонстрировать собственное видение проблемы и умение мотивированно его обосновать.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ экзаменационной комиссии на закрытом заседании (допускается присутствие руководителей выпускных квалификационных работ) обсуждаются результаты защиты и большинством голосов выносится решение – оценка.

Выпускная квалификационная работа вначале оценивается каждым членом комиссии согласно критериям оценки сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой направления подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат).

Решение о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат) при защите выпускной квалификационной работы принимается членами экзаменационной комиссии персонально по каждому пункту.

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

В спорных случаях решение принимается большинством голосов, присутствующих членов экзаменационной комиссии, при равном числе голосов голос председателя является решающим.

Оценки объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы после оформления в установленном порядке протокола заседания экзаменационной комиссии.

По положительным результатам всех итоговых аттестационных испытаний экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении выпускнику квалификации «бакалавр» по направлению подготовки 37.03.01 Психология диплома о высшем образовании.