



**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

Итоговая аттестация

**Требования к содержанию, объёму и структуре
выпускной квалификационной работы**

направления подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего
образования - бакалавриат)

Брянск 2022

Авторы-составители:

Бохорский Евгений Михайлович

кандидат психологических наук, доцент

Козлова Татьяна Борисовна

заместитель начальника отдела кадров, воспитательной работы,
профессиональной подготовки и психологического обеспечения

Главного управления МЧС России по Брянской области,

майор внутренней службы

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы составлены в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат) и Положения об итоговой аттестации выпускников ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса».

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры психологии
Протокол № 1 от 31 августа 2022 года

© Брянский институт управления и бизнеса, 2022

Содержание

1. Перечень видов аттестационных испытаний, установленных по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат).....	3
2. Требования к содержанию и методические рекомендации по выполнению и оформлению выпускных квалификационных работ.....	6
3. Выбор темы выпускной квалификационной работы.....	7
4. Структура и содержание выпускной квалификационной работы.....	10
5. Методические рекомендации по оформлению выпускных квалификационных работ....	22
6. Порядок и сроки выполнения выпускной квалификационной работы.....	22
7. Обязанности руководителя выпускной квалификационной работы.....	23
8. Рецензирование выпускной квалификационной работы.....	24
9. Подготовка выпускной квалификационной работы к защите.....	25
10. Процедура защиты выпускных квалификационных работ.....	25
11. Критерии оценки выпускных квалификационных работ.....	26

1. Перечень видов аттестационных испытаний, установленных по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат)

ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат), утвержденный Министерством образования и науки Российской Федерации от 7 августа 2014 года №946 предусмотрена итоговая аттестация выпускников, которая включает защиту выпускной квалификационной работы. Междисциплинарный экзамен введен решением ученого совета ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса». Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы, а также требования к междисциплинарному экзамену, определяются ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса».

Итоговая аттестация проводится с целью итогового контроля знаний, умений и навыков выпускников, уровня их профессиональной подготовленности в рамках психологии организационно-управленческой деятельности.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

Практическая деятельность:

анализ психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп;

предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, в функционировании людей с ограниченными возможностями, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности;

выявление трудностей в обучении, нарушений и отклонений в психическом развитии, риска асоциального поведения, диагностика психических состояний, возникающих в процессе учебной и внеучебной деятельности;

распространение информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья, в процессах воспитания и образования, трудовой и организационной деятельности, коммуникации;

формирование установок, направленных на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром;

Научно-исследовательская деятельность:

участие в проведении психологических исследований на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение типовых задач в различных научных и научно-практических областях психологии;

изучение научной информации, отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования;

применение стандартизованных методик;

обработка данных с использованием стандартных пакетов программного обеспечения;

Педагогическая деятельность:

преподавание психологии как общеобразовательной дисциплины;

участие в проведении тестирования по итогам обучения;

участие в учебно-методической работе в сфере общего образования;

пропаганда психологических знаний для работников различных сфер жизни общества;

Организационно-управленческая деятельность:

анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах;

выявление проблем, затрудняющих функционирование организации;

использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении

профессиональной деятельности.

Перечень компетенций, выносимых на защиту выпускной квалификационной работы:

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).

2. Требования к содержанию и методические рекомендации по выполнению и оформлению выпускных квалификационных работ

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы завершают подготовку выпускника и показывает его готовность к основным видам профессиональной деятельности.

В процессе выполнения работы выпускнику предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать знания, полученные в процессе обучения и творчески применить их в решении конкретных практических задач.

Выпускная квалификационная работа призвана выявить способность выпускников на основе полученных знаний самостоятельно решать конкретные практические аспекты в сфере психологии организационно-управленческой деятельности.

Основными целями выпускной квалификационной работы являются:

- систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний выпускников по дисциплинам направления подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат);

- развитие навыков ведения самостоятельной работы в решении конкретных психологических проблем и вопросов в организационно-управленческой деятельности.

В соответствии с поставленными целями выпускник в процессе выполнения выпускной квалификационной работы должен решить следующие задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы и ее значение в реализации организационно-управленческой деятельности;

- обобщить теоретические знания, развитие навыков практической помощи лицам различных возрастов, профессий и соматического статуса;
- опираться на новейшие достижения науки и результаты практики, содержать эмпирические данные (с соответствующими аналитическими таблицами, графиками, диаграммами и т.д.);
- уметь использовать современные математические и статистические методы; грамотно выполнять статистические процедуры с использованием компьютерных средств;
- сделать выводы и разработать рекомендации на основе проведенного анализа по избранной теме;
- оформить выпускную квалификационную работу в соответствии с требованиями, изложенными в Методических рекомендациях по оформлению курсовых работ (проектов), отчетов по практикам и выпускных квалификационных работ (представлены отдельным документом).

Выпускная квалификационная работа должна соответствовать следующим требованиям:

- новизна и актуальность темы исследования;
- практическая значимость (ценность) работы;
- применение современной передовой методологии;
- комплексный системный подход к анализу, разработке выводов и предложений.

Выпускная квалификационная работа выполняется на основе конкретных материалов, информационной базой которых являются: годовая и промежуточная отчетность объекта исследования, статистическая отчетность, средства периодической печати, комплексные программы, планы, прогнозы развития, собранные выпускниками во время прохождения преддипломной практики.

При выполнении выпускной квалификационной работы необходимо тщательно проанализировать труды отечественных и зарубежных авторов в области выбранной темы исследования.

При написании выпускной квалификационной работы следует руководствоваться общенаучными и специальными методами и приемами исследования, предусматривающими комплексный системный подход к решению поставленных задач: монографический анализ, синтез, наблюдение, сравнение, структурный и логический анализ, экономико-статистический, корреляционно-регрессионный анализ, экономико-математическое моделирование, экспертные оценки, анкетирование, интервьюирование и т.д.

Выпускная квалификационная работа разрабатывается с учетом:

- теоретической подготовленности и научных интересов;
- места своей профессиональной и практической деятельности;
- места прохождения и материалов преддипломной практики;
- опыта (навыков) научно-исследовательской работы;
- решения выпускающей кафедры.

Уровень оригинальности выпускной квалификационной работы должен составлять не менее 50%.

3. Выбор темы выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа выполняется на фактических материалах объекта прохождения производственной практики (преддипломной практики), на основе глубокого изучения теоретических вопросов, относящихся к избранной теме работы, детального анализа практических материалов по основным направлениям деятельности объекта исследования. Выпускник самостоятельно выбирает тему выпускной квалификационной работы исходя из научного или практического интереса. При этом он может руководствоваться их примерным перечнем, представленным в данном разделе.

Выпускник, желающий выполнить выпускную квалификационную работу на тему, не предусмотренную примерным перечнем, должен обосновать свой выбор и получить согласие научного руководителя и согласие заведующего кафедрой.

После выбора темы выпускной квалификационной работы и ее одобрения научным руководителем выпускник представляет письменное заявление на имя заведующего кафедрой на согласование темы. Тема выпускной квалификационной работы и научный руководитель утверждаются приказом проректора по учебной и инновационной работе ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса» по представлению заведующим кафедрой и изменению не подлежит.

Примерные темы выпускной квалификационной работы для обучающихся 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. Стилевые 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 компанией (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 авиапассажиров (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. Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа должна иметь структуру, согласованную с руководителем и оформленную в задании на выпускную квалификационную работу (приложение 2).

Структура работы – ее главы, параграфы, их последовательность с обоснованием должна отражать логику исследования.

Целесообразна следующая последовательность подготовки (организации и выполнения) выпускной квалификационной работы:

- выбор темы и обоснование ее актуальности;
- подготовка плана и определение структуры;
- подбор литературы и нормативной документации, законодательных актов;
- подбор конкретного фактического материала;
- обобщение, систематизация собранного материала;
- анализ конкретного фактического материала;
- выполнение оценочных и прогнозных расчетов по перспективам развития объекта исследования;
- разработка предложений и мероприятий по улучшению психологической организационно-управленческой деятельности объекта;
- выводы и предложения по проблемам, рассматриваемым в работе;
- доработка отдельных разделов, рекомендаций при наличии замечаний научного руководителя и консультанта;
- оформление работы.

Для выпускной квалификационной работы рекомендуется следующая композиционная структура, основными взаимосвязанными элементами которой являются (объем указан в машинописных страницах):

Титульный лист.

Задание на выполнение работы.

Содержание.

Введение.

Введение выполняется на 2-3 страницах машинописного текста, в нем не принято размещать графические и табличные материалы.

Глава I. Обзор литературы по теме работы (25-30 стр.).

Глава II. Экспериментальная часть или эмпирическое исследование содержит: 1. организацию и методики исследования; 2. результаты исследования, их анализ и оценку. Анализ состояния изучаемой проблемы или отдельных вопросов по психологической организационно-управленческой деятельности объекта (25-30 стр.).

Заключение (3-4 стр.).

Список литературы (не менее 30 источников).

Приложения (объем устанавливается в зависимости от содержания работы).

Общий объем выпускной квалификационной работы (без приложения) – 75-90 стр. машинописного текста включая таблицы и иллюстрации.

Титульный лист является первой страницей работы и представляет собой бланк установленного образца (Приложение 1), выполненный в печатном варианте, который выдается кафедрой. Он должен быть подписан автором, научным руководителем и при необходимости консультантом. На титульном листе работа утверждается заведующим кафедрой.

Задание на выполнение ВКР оформляется по стандартной форме, выдаваемой кафедрой, и подписывается выпускником, научным руководителем и заведующим кафедрой (Приложение 2).

Введение должно содержать обоснование выбора темы. Излагается актуальность темы исследования, обосновывается необходимость его проведения на выбранном объекте, формулируется предмет, цель и задачи исследования, гипотеза исследования,

указываются методы и приемы исследования, используемые источники информации. Объем введения не должен превышать 5-7% от общего ее объема работы.

В первой главе должны быть отражены теоретические основы изучаемой проблемы; приведена краткая историческая справка о тенденциях развития и дана оценка состояния вопроса в текущем периоде в отечественной практике и за рубежом, подкрепленная статистическими данными. Содержит систематизированный анализ развития теоретических знаний по теме работы со ссылками на номера использованных литературных источников, указанных в списке литературы. Глава должна быть краткой, но достаточно исчерпывающей, отражающей все ценное, что достигнуто наукой и передовой практикой. Изложение материала проводится по принципу постепенного суживания диапазона рассматриваемых вопросов, от общих данных к теме исследования. При этом выпускник должен критически оценивать выводы и формировать задачи, определенные в работе.

Обзор литературы должен иметь аналитический характер. Не допускается кампильяция – составление обзора литературы путем размещения в нем текстового материала из различных источников.

При выполнении теоретического раздела желательно составить отличительные концептуальные подходы, системы взглядов на проблему, решаемую в выпускной квалификационной работе.

Вторая глава работы носит исследовательский характер, целью которого является количественный и качественный анализ психологической организационно-управленческой деятельности объекта исследования, выявление резервов повышения эффективности его функционирования и оптимизации управления.

Экспериментальная часть или эмпирическое исследование содержит:

- организацию и методики исследования;
- результаты исследования, их анализ и оценку.

В организации и методиках необходимо указать место проведения исследования, особенности выборки исследуемых (качество и количество), описать основные, примененные в выпускной квалификационной работе методики: название методики, автор(ы), каковы диагностические возможности, для осуществления каких целей Вашей выпускной квалификационной работе предназначены. Никаких других характеристик методик здесь не требуется.

При выполнении выпускной квалификационной работы с формирующим экспериментом сначала указываются методики и результаты по констатирующей части эксперимента, а затем методики и результаты по формирующей части.

В результатах исследования и их анализе, и оценке автор выпускной квалификационной работы должен представить результаты, полученные с помощью каждой методики, в форме таблицы или гистограммы. Количественные данные результатов в них представляются как минимум в процентах. Затем по каждому результату, полученному по одной методике, сразу же сделать анализ результатов с подтверждением количественных данных из таблицы и оценку в виде краткого вывода. При этом не обязательно писать слово выводы.

После представления всех результатов проводится их анализ, обобщение и краткое обсуждение, в процессе которого полученные результаты сравниваются с данными других авторов.

После анализа и обобщения результатов делаются выводы по всей работе. При этом уже не указывается, по какой методике сделан вывод. Несколько частных выводов могут быть объединены в один общий, но весьма значимый вывод. Выводы помещаются на отдельной странице.

Таблицы и рисунки обязательно подписываются и, если в них имеются сокращения или условные обозначения, то дается их расшифровка. К рисункам относятся не только

непосредственно рисунок, но и диаграммы, гистограммы, графики. Подпись рисунка должна быть внизу рисунка с красной строки, выравнивание – по ширине.

Проблемы исследования и пути их решения разрабатываются с использованием экономико-математических и статистических моделей.

Заключение. Отражает основные вопросы, раскрываемые в ходе выполнения выпускной квалификационной работы, определяется полезность для исследуемого объекта. Оценка результатов проведенного исследования проводится в лаконичной форме, указываются рекомендации по совершенствованию предмета исследования, определяется психологический и организационно-управленческий эффект, который может быть получен при внедрении.

В заключении указывается, что в психологии или в системе образования назрела насущная необходимость в проведении данного исследования. Для решения насущной проблемы были выбраны адекватные методики, которые позволили (или не позволили) получить результаты, со всей очевидностью свидетельствуют о достижении поставленной цели. Они подтверждают выдвинутую гипотезу. И далее желательно показать перспективы дальнейших исследований.

В случае, если гипотеза не подтвердилась, необходимо критически оценить правильность выбора методик и процедуру проведения исследования. Если и методики, и процедура исследования не имеют изъянов, то это значит, что гипотеза была неверна. Такая ситуация может сложиться не только потому, что дипломник не обладает способностью прогнозировать свою деятельность, но и потому, что существующие на сегодняшний день представления, концепции или парадигма не позволили предвидеть полученные результаты. Исследователь должен принимать результаты, если они получены в результате проведения эксперимента корректно, такими, какие они есть. Из истории науки известно множество примеров, когда исследователи, работая в рамках господствующей парадигмы, вдруг получали результат, на первый взгляд, нелогичный, незакономерный. Они не «подгоняли» его под свою гипотезу, не считали артефактом, а старались оценить его с разных сторон и, оказывалось, что они получили новые, уникальные данные. Поэтому, если гипотеза не подтвердилась, исследователь может указать, что полученный результат заставляет по-новому взглянуть на возможности применяемых методик, на известные закономерности и т. д.

Список литературы. Указываются до 30-40 основных литературных источников, материал которых использован в выпускной квалификационной работе.

При подборе литературы необходимо обращаться как к работам теоретического, так и методического, и практического характера.

Особое внимание должно быть уделено изданиям последних лет (не более пять лет), так как в них наиболее полно отражен современный подход к решению поставленной проблемы, действующая практика, показано новое и прогрессивное, которое следует использовать при изложении основных вопросов избранной темы.

Самостоятельная работа выпускника при подборе литературы не исключает, а наоборот, предполагает специальные консультации с научным руководителем работы. С ним обязательно должен быть согласован список отобранной литературы, и, в частности, с его помощью привлечены новейшие издания и материалы.

Список литературы должен включать перечень всех первоисточников, использованных в работе по определенной форме и последовательности:

1. Законы Российской Федерации и субъектов РФ, Постановления Правительства, Положения и Инструкции Министерств и ведомств.
2. Сборники документов и материалов, статистические справочники, монографии, журнальные и газетные публикации в алфавитном порядке авторов с указанием места и года издания.

Приложения включают вспомогательный материал к основному содержанию работы, который необходим для повышения наглядности излагаемых вопросов и

подтверждения отдельных выводов и предложений.

Каждое приложение должно иметь свой порядковый номер и название.

Приложения оформляются на отдельных листах, каждое из них должно иметь тематический заголовок с указанием его порядкового номера.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы выпускнику рекомендуется придерживаться следующих требований:

- целевая направленность сбора и обработки материала;
- четкое построение таблиц, схем, графиков, диаграмм;
- логическая последовательность изложения материала;
- необходимая глубина исследования;
- полнота освещения рассматриваемых вопросов работы;
- убедительность и точность формулировок и изложения результатов работ;
- доказательность выводов;
- обоснованность рекомендаций;
- грамотное изложение текста работы, ее актуальное оформление.

Для образца ниже приводятся примерные планы выпускной квалификационной работы по отдельным темам.

Тема «Психологическая помощь в адаптации студентов к современной системе среднего профессионального образования (на примере ГБОУ СПО «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е.Жуковского»)»

Введение

1. Период адаптации и адаптационные возможности студентов в юношеском возрасте

- 1.1. Теоретические аспекты изучения адаптации личности
- 1.2. Особенности юношеского возраста
- 1.3. Факторы, этапы и разновидности адаптации в содержании учебного процесса
- 1.4. Влияние тревожности на адаптацию

2. Эмпирическое исследование. диагностика уровня социально-психологической адаптации студентов

- 2.1. Организация и методики исследования
- 2.2. Результаты исследования, их анализ и оценка

Заключение

Список литературы

Приложения

Рекомендации к плану выпускной квалификационной работы по теме «Психологическая помощь в адаптации студентов к современной системе среднего профессионального образования (на примере ГБОУ СПО «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е.Жуковского»)».

Введение. Актуальность проблемы определяется задачами оптимизации процесса «вхождения» вчерашнего школьника в систему студенческих отношений. Ускорение и эффективность процессов адаптации первокурсников к новому для них образу жизни и деятельности, исследование психологических особенностей, психических состояний, возникающих в процессе обучения на начальном этапе, а также, выявление психолого-педагогических условий активизации данного процесса является чрезвычайно важными задачами.

Цель исследования заключается в выявлении особенностей социально-психологической адаптации студентов первого курса к обучению в современной системе СПО, в разработке соответствующих рекомендаций и направления психологической помощи студентам, способствующие наиболее благоприятной адаптации личности студента.

Из цели исследования вытекают следующие задачи:

- Проанализировать процессы социальной адаптации в трудах отечественных и зарубежных психологов.
- Рассмотреть проблемы социально-психологической адаптации студентов в системе СПО.
- Создать и апробировать модель психологической помощи студентам в период адаптации в конкретной образовательной организации.
- Обосновать и экспериментально проверить эффективность психологической помощи студентам в адаптационный период.

Объект исследования – социально-психологическая адаптация студентов.

Предмет исследования – закономерности адаптационного процесса студентов к системе среднего профессионального образования.

Гипотеза исследования - процесс адаптации студентов колледжа может быть значительно ускорен с помощью его психологического обеспечения, в частности, путем создания информационных, социальных, организационных и психолого-педагогических условий, а также, средств психологической поддержки процесса адаптации студентов.

Для анализа были использованы статистические данные за 202__-202__ годы, нормативно-законодательные акты, учебные пособия, периодические издания.

Методами исследования являлись:

1. Теоретические методы: анализ источников, сравнение, обобщение, систематизация.
2. Эмпирические методы: опытно-экспериментальная работа, исследование подходящих методик для выявления проблем.

Дипломный проект изложен на ___ страницах машинописного текста, включает ___ таблиц, ___ рисунков, ___ литературных источников.

1. Период адаптации и адаптационные возможности студентов в юношеском возрасте

1.1. Теоретические аспекты изучения адаптации личности

В первом разделе выпускной квалификационной работы необходимо используя литературные источники раскрыть сущность понятия адаптация, как универсальное явление в жизни человека и живых существ вообще, выражающееся в процессе приспособления к новым изменившимся условиям. В отличие от животных, у которых адаптация выражается в рефлекторных изменениях функционирования организма (работа сердца, легких, органов пищеварения и т.д.) и неосознаваемых изменениях поведения на основе проб и ошибок, человек дополнительно обладает возможностью активной адаптации – сознательного изменения поведения и выбора, смены и создания собственной активностью нужных себе условий. От успеха адаптации зависит успех жизни и деятельность человека в новых условиях. Адаптация тем труднее и тем больше ее значение, чем больше различия между старыми и сменившимися их условиями.

1.2. Особенности юношеского возраста

Раздел должен быть посвящен анализу особенностей юношеского возраста. Важно отметить, что юношеский возраст – это этап формирования самосознания и собственного мировоззрения, этап принятия ответственных решений, этап человеческой близости, когда ценности дружбы, любви могут быть первостепенными. В данном разделе необходимо показать преимущества и недостатки сложившихся особенностей юношеского возраста.

1.3. Факторы, этапы и разновидности адаптации в содержании учебного процесса

Содержит анализ основных источников, раскрывающих факторы, этапы и разновидности адаптации в содержании учебного процесса. Даются описания организационной адаптации – изучение учебного заведения и организационной среды в нем, требований и норм, внутреннее принятие и соответствующее построение своего организационного поведения; деятельностной адаптации – определение ответственности, прав и действий на своем месте студента, обязанностей, требований, к качеству учебной

деятельности; профессиональной адаптации – понимание характера профессии, места специальности в общей системе, также стремление овладеть профессией – возникновение мотивации; социально-психологической адаптации – привыкание к студентам своей группы, налаживание деловых и личных доброжелательных отношений с ними, завоевание признания своей личности и, таким образом, самоутверждения в группе. Важным аспектом этого вида адаптации является налаживание отношения с преподавателями, администрацией; бытовой адаптации – привыкание к рабочему режиму жизни, повышенным психологическим и умственным нагрузкам, решению вопросов питания, досуга, в том числе нередко и жилищных, особенно если студент иногородний.

1.4. Влияние тревожности на адаптацию

Приводятся общие сведения о влиянии тревожности на адаптацию. Рассматривается специфика адаптации студентов к учебному процессу в колледже, которая обуславливается условиями обучения, индивидуальными особенностями каждого обучающегося и особенностями юношеского возраста. Социально-психологическая адаптация в раннем юношеском возрасте – это процесс эффективного взаимодействия с образовательной средой колледжа.

2. Эмпирическое исследование. диагностика уровня социально-психологической адаптации студентов

2.1. Организация и методики исследования

Приводятся общие сведения об организации и методиках исследования. Рассматривается данное эмпирическое исследование, направленное на выявление уровня социально-психологической адаптации студентов колледжа (на примере ГБОУ СПО «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е.Жуковского»). Исследование представляет собой теоретико-методологическую основу психодиагностических процедур исследования: тестирование; сбор данных; обработка данных; анализ результатов исследования. В соответствии с поставленными задачами исследования применяются следующие методы диагностики:

- 1) метод наблюдения;
- 2) экспериментальные методы:
 - метод тестирования.
- 3) метод математической обработки данных:
 - изображение полученных данных в таблицах;
 - составление сводных таблиц;
 - изображение результатов исследования в виде графиков и диаграмм;
 - использование средних величин;
 - использование абсолютных и относительных показателей.

2.2. Результаты исследования, их анализ и оценка

В данном разделе необходимо рассмотреть результаты исследований по следующим методикам и опросникам: методика Г. Айзенка «Диагностика самооценки психических состояний», методика «Самооценка психологической адаптивности», методика Шкала тревожности Ч.Д.Спилбергера и Ю.Л.Ханина, методика Г.Н.Казанцевой «Диагностика общей самооценки личности», опросник А.А.Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи» и другие.

Полученные результаты по методике Г.Айзенка «Диагностика самооценки психических состояний», позволяют выявить низкий, средний и высокий уровни тревожности.

По данным результатам исследования выделяют , что у ___% опрошенных низкий уровень фрустрации. Это свидетельствует о редких проявлениях отрицательных переживаний, разочарований, раздражительности и т.д. У ___% испытуемых – средний уровень, что свидетельствует о наличии отрицательных переживаний, а у ___%

наблюдается высокий уровень отрицательных переживаний, что дает возможность говорить о частом проявлении раздражительности и разочарований.

По полученным результатам уровня агрессивности, можно проследить следующее: у ___% наблюдается средний уровень агрессивности, что говорит об умеренной враждебности по отношению к другим людям, у ___% низкий уровень и ___% имеют высокий уровень агрессивности, что говорит о несдержанности, трудностях в общении с людьми, демонстрации превосходства по отношению к сверстникам.

Результаты диагностики уровня ригидности говорят о следующем: у ___% респондентов выявлен средний уровень ригидности, т.е. «переключаемости» с одной деятельности на другую, изменчивости поведения, взглядов, убеждений. У ___% легкая «переключаемость», у ___% опрошенных высокий уровень ригидности, что является основной причиной деструктивности, не только индивидуального, но и группового поведения.

Результаты, полученные в ходе исследования по данной методике могут говорить об усталости студентов и психоэмоциональном напряжении на фоне высоких требований к учебной деятельности и освоению программ ФГОС, сложном процессе социально-психологической адаптации.

Аналогичным образом рассматриваются и представляются вышеуказанные методики и опросники.

После представления всех результатов проводится их анализ, обобщение и краткое обсуждение, в процессе которого полученные результаты сравниваются с данными других методик и опросников.

После анализа и обобщения результатов делаются выводы по всей работе. При этом уже не указывается, по какой методике сделан вывод. Несколько частных выводов могут быть объединены в один общий, но весьма значимый вывод.

Заключение.

Выводы и предложения излагаются кратко, как правило, без обоснований.

Например, формулировку пунктов «Заключения» можно изложить так:

В рамках данной работы нами проведено эмпирическое исследование особенностей руководителей с высоким уровнем тревожности. Цель исследования достигнута, задачи решены.

Представленная работа посвящена одной из наиболее острых и общезначимых проблем современной психологии - проблеме социально-психологической адаптации студентов в образовательных организациях среднего профессионального образования.

Проблема адаптации к обучению в СПО обретает актуальность именно в юношеском возрасте, поскольку этот период жизни человека относится к начальному этапу профессионального становления.

В психологической литературе до сих пор не существует единого подхода к вопросу адаптации. Адаптация выделяется и как условие, и как процесс.

Адаптация обучающихся рассматривается в психолого-педагогических трудах как многофакторный процесс. Тем не менее, не удалось еще разработать комплексную научно обоснованную программу по ликвидации препятствий, затрудняющих приспособление студентов к новым условиям обучения в колледже.

Для студента адаптация - это, прежде всего, самоактуализация в образовательной среде, представителем которой он является. Эффективность адаптивного поведения студента зависит не только от его способностей, но и от системы мотиваций, которая формируется в процессе его обучения. Основная задача психологов, преподавателей и администрации колледжа — сосредоточить свои усилия на эффективных методах адаптации.

Проблема адаптации особенно актуальна для студентов первого курса. Необходимым условием успешной деятельности студентов является освоение новых для них правил жизни и учебы в колледже. На протяжении первого года обучения происходит

вхождение студента – первокурсника в студенческий коллектив, формируются навыки и умения рациональной организации умственной деятельности, осознается призвание к выбранной профессии, вырабатывается оптимальный режим труда, досуга и быта, развиваются и воспитываются профессионально значимые качества личности.

Доказано, что процесс адаптации студентов охватывает все ступени обучения их в колледже. Успешность обучения студентов, готовность их к профессиональной деятельности определяются эффективностью протекания данного процесса, поиском инновационных способов и приемов, способствующих формированию готовности каждого к профессиональной деятельности, систематическому обучению в колледже, через выявление взаимосвязи между уровнями развития их профессионально важных качеств и успешностью овладения ими своей профессией в процессе обучения в колледже.

В ходе исследования установлено, что эффективность, успешность обучения во многом зависит от возможностей студента освоить новую среду, в которую он попадает, поступив в колледж. Начало занятий, и устройство быта означает включение студента в сложную систему адаптации.

В связи со значительным расширением форм обучения необходимо выявление общих и специальных, связанных с особенностями системы среднего профессионального образования, механизмов формирования и проявления адаптивного поведения студентов. И главное, на что направлено изучение процесса адаптации студентов - это разработка мер, способствующих максимально возможному сокращению адаптационных периодов. Изучение адаптации студентов важно и для ранней диагностики дезадаптированных студентов с выходом на коррекцию их способов адаптации к современной системе СПО.

Результатом социально-педагогической адаптации студентов является высокий уровень их профессиональной готовности к работе, означающий желание и способность заниматься выбранным видом профессиональной деятельности, а также способность к саморазвитию, в том числе, и к профессиональному развитию.

Список литературы.

Приложения.

Тема «Саморегуляция личностной тревожности руководителя (на примере ЗАО «Дизель-Ремонт»)»

Введение

1. Особенности саморегуляции состояния тревожности руководителей в структурах управления

1.1. Основные аспекты понятия «тревожность» в психологии

1.2. Психологические особенности личности руководителя

1.3. Особенности саморегуляции состояния тревожности руководителей на разных уровнях структуры управления

2. Исследование саморегуляции состояния тревожности руководителей в структурах управления

2.1. Организация эмпирического исследования

2.2. Интерпретация и анализ полученных в ходе исследования данных

Заключение

Список литературы

Приложения

Рекомендации к плану выпускной квалификационной работы по теме «Саморегуляция личностной тревожности руководителя (на примере ЗАО «Дизель-Ремонт»)».

Введение.

Актуальность проблемы исследования. В течение последних лет всё более актуальной отраслью психологической науки становится психология управления.

Важнейшими характеристиками субъекта управления является его способность к саморегулированию и самоорганизации. В сфере управления саморегуляция состояния тревожности руководителя способствуют не только успешному решению управленческих задач, но и дает ему большие возможности для саморазвития.

Цель исследования: выявление личностных особенностей саморегуляции руководителя.

Из цели исследования вытекают следующие задачи:

- Провести теоретический анализ особенностей саморегуляции состояния тревожности у руководителей в системах управления;
- Исследовать особенности саморегуляции руководителей с высоким уровнем тревожности на разных уровнях управленческой структуры.

Объект исследования – состояние тревожности руководителя в структурах управления.

Предмет исследования – особенности саморегуляции руководителя с высоким уровнем тревожности.

Гипотеза исследования: Чем выше общий уровень саморегуляции состояния тревожности у руководителя, тем стабильнее его успехи в управленческой деятельности. Чем ниже уровень саморегуляции у руководителя, тем в большей степени он зависим от состояния тревожности, которая приобретает личностный характер, тяжелее переживает стресс, не способен к осознанному планированию и программированию своего поведения.

Для анализа были использованы статистические данные за 202__-202__ годы, нормативно-законодательные акты, учебные пособия, периодические издания.

Методами исследования являлись:

1. Теоретический метод - анализ научной литературы по теме исследования. Эмпирический метод: метод тестов. Были использованы следующие психодиагностические методики:

- тест исследования тревожности (автор Ч.Д. Спилбергер, русскоязычная адаптация Ю.Л. Ханина).
- шкала личностной тревожности (автор А.М. Прихожан).
- опросник «Стиль саморегуляции поведения» (автор В.И. Моросанова).
- тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции» (авторы А.В. Зверьков и Е.В. Эйдман).

2. Методы математической обработки данных: анализ первичных статистик, кластерный анализ, проверка данных на нормальность распределения с использованием критерия Колмогорова-Смирнова, анализ достоверных различий с использованием U-критерия Манна-Уитни. Математико-статистическая обработка данных проведенного исследования осуществлялась с использованием русифицированных статистических компьютерных программ Statistica 6.1 и SPSS 17.0.

Дипломный проект изложен на ___ страницах машинописного текста, включает ___ таблиц, ___ рисунков, ___ литературных источников.

1. Особенности саморегуляции состояния тревожности руководителей в структурах управления

1.1. Основные аспекты понятия «тревожность» в психологии

В первом разделе выпускной квалификационной работы необходимо используя литературные источники раскрыть сущность понятия «тревожность». Многозначность в понимании тревоги как психического явления проистекает из того факта, что термин «тревога» используется психологами в различных значениях. Это и гипотетическая «промежуточная переменная», и временное психическое состояние, возникшее под воздействием стрессовых факторов, и фрустрация социальных потребностей, и первичный показатель неблагополучия, когда организм не имеет возможности естественным образом реализовывать потребности, и свойства личности, которые даются через описание

внешних и внутренних характеристик при помощи родственных понятий, и реакция на представленную угрозу.

1.2. Психологические особенности личности руководителя

Раздел должен быть посвящен анализу психологических особенностей личности руководителя. Важно отметить, что к психологическим критериям эффективности руководства относятся: психологический климат коллектива; удовлетворенность членством в коллективе; мотивация членов коллектива; самооценка коллектива; авторитет руководителя. В данном разделе необходимо показать преимущества и недостатки сложившихся психологических особенностей личности руководителя.

1.3. Особенности саморегуляции состояния тревожности руководителей на разных уровнях структуры управления

Содержит анализ основных источников, раскрывающих особенности саморегуляции состояния тревожности руководителей на разных уровнях структуры управления. Дается описание важнейшим факторам или обстоятельствам, которые способствуют возникновению тревожности у руководителя, сводящиеся к семи позициям:

- оценка специфичности данной управленческой ситуации;
- сложность ситуации, с точки зрения возможностей самореализации, как субъекта ответственности;
- неуверенность, возникающая в предвидении якобы надвигающейся неудачи;
- угроза неудачи, включающая и возможность быть выставленным на посмешище;
- высокий (неадекватный) уровень притязаний относительно собственных способностей и знаний;
- личностные черты - стыдливость, тревожность, эмоциональная лабильность (неустойчивость) и т. п.;
- предчувствие наказания в случае неуспеха (например, понижение статуса, лишение экономических благ и т. п.).

Приводятся общие сведения о стрессорах служебной (управленческой) деятельности и стрессорах внеслужебной деятельности. Рассматриваются основные закономерности становления психической саморегуляции как деятельности, которая является сменой ведущих уровней регуляции, переходом от непроизвольного и неосознаваемого уровня к произвольному и осознаваемому уровню в форме целенаправленной активности, формированием собственных мотивов и целей саморегуляции, появлением специфического субъективного образа функционального состояния, усложнением используемых субъектом средств и способов саморегуляции (от непроизвольных и эмоциональных реакций до произвольных психофизиологических систем аутотренинга и волевой регуляции), установлением взаимосвязей между уровнями регуляции функционального состояния и профессиональной деятельности, усилением роли индивидуально-психологических и личностных детерминант.

2. Исследование саморегуляции состояния тревожности руководителей в структурах управления

2.1. Организация эмпирического исследования

Приводятся общие сведения об организации эмпирического исследования. Рассматривается данное эмпирическое исследование, направленное на выявление саморегуляции состояния тревожности руководителей в структурах управления (на примере ЗАО «Дизель-Ремонт»). Чем выше общий уровень саморегуляции состояния тревожности у руководителя, тем стабильнее его успехи в управленческой деятельности. Чем ниже уровень саморегуляции у руководителя, тем в большей степени он зависим от состояния тревожности, которая приобретает личностный характер, тяжелее переживает стресс, не способен к осознанному планированию и программированию своего поведения.

2.2. Интерпретация и анализ полученных в ходе исследования данных

В данном разделе необходимо рассмотреть результаты исследований по

следующим психодиагностическим методикам: тест исследования тревожности (автор Ч.Д.Спилбергер, русскоязычная адаптация Ю.Л.Ханина), шкала личностной тревожности (автор А.М. Прихожан), опросник «Стиль саморегуляции поведения» (автор В.И. Моросанова), тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции» (авторы А.В. Зверьков и Е.В. Эйдман) и другие.

Полученные результаты по методике Ч.Д.Спилбергера - Ю.Л.Ханина, позволяют выявить распределение респондентов в зависимости от уровня ситуативной тревожности.

Согласно полученным данным, среди выборки руководителей более _____ респондентов (____%) характеризуются умеренным уровнем ситуативной тревожности. Данный уровень тревожности считается наиболее адаптивным, способствующим достижению высоких результатов.

Более одной _____ части выборки (____%) характеризуется высоким уровнем ситуативной тревожности. По-видимому, исследуемые руководители на момент проведения исследования находились в состоянии стресса и переживали такие эмоции, как напряжение, беспокойство, озабоченность, нервозность.

Менее одной _____ выборки (____%) характеризуется низким уровнем ситуативной тревожности. Данные руководители могут быть охарактеризованы как слабо, переживающие деятельность и проблемы фирмы, в которой они работают, возможно, они не были настроены на проведенное исследование.

Аналогичным образом рассматриваются и представляются вышеуказанные психодиагностические методики.

После представления всех результатов проводится их анализ, обобщение и краткое обсуждение, в процессе которого полученные результаты сравниваются с данными других методик и опросников.

После анализа и обобщения результатов делаются выводы по всей работе. При этом уже не указывается, по какой методике сделан вывод. Несколько частных выводов могут быть объединены в один общий, но весьма значимый вывод.

Заключение.

Выводы и предложения излагаются кратко, как правило, без обоснований.

Например, формулировку пунктов «Заключения» можно изложить так:

В первой главе выпускной квалификационной работы мы дали характеристику основным аспектам тревожности в психологии, раскрыли психологические особенности личности руководителей разных уровней структуры управления, рассмотрели особенности тревожности и её саморегуляции у руководителей разных звеньев. Во второй главе дипломной работы мы изучили уровень тревожности и особенности саморегуляции поведения у руководителей, выделили в составе выборки группы руководителей с низким и высоким уровнями тревожности, а также выявили достоверные различия в особенностях саморегуляции между руководителями с высоким и низким уровнями тревожности.

На основании результатов исследования могут быть сделаны следующие обобщающие выводы:

1. Руководитель любого звена крайне подвержен влиянию внешних оценок окружающих, очень чувствителен и раним вследствие недостаточно адекватной самооценки, что является одним из важнейших факторов формирования тревожности как устойчивой личностной черты. Способность к эффективной психологической саморегуляции имеет особое значение в процессе совладания с тревогой и стрессом, поскольку оказывает развивающий эффект на личность руководителя, проявляющийся в оптимизации эмоциональной неустойчивости и личностной тревожности.

1. Большая часть обследованных характеризуется умеренным уровнем личностной и ситуативной тревожности, а также высоким уровнем развития общей способности к саморегуляции, в структуре которой в наибольшей степени выделяются стиль программирования и такое регуляторно-личностное свойство, как самостоятельность. При этом уровень развития волевой саморегуляции может быть охарактеризован как

попадающий в зону значений ниже среднего. Саморегуляция, основанная на волевых способностях, является наиболее сложным инструментом самоконтроля для руководителей в силу доминирования эмоций в детерминации поведения представителей данной группы.

2. Среди руководителей могут быть выделены группы с низким, средним и высоким уровнями тревожности. Наиболее многочисленной является группа со средним уровнем тревожности. Наименьшее число респондентов входит в группу с высоким уровнем тревожности.

3. В группе респондентов с высоким уровнем тревожности достоверно ниже показатели таких стилей саморегуляции, как планирование, моделирование, программирование и оценка результатов, а также общего уровня саморегуляции, волевой саморегуляции, настойчивости и самообладания.

На основании полученных результатов мы можем сделать заключение о подтверждении гипотезы исследования. Чем выше общий уровень саморегуляции состояния тревожности у руководителя, тем стабильнее его успехи в управленческой деятельности. Чем ниже уровень саморегуляции у руководителя, тем в большей степени он зависим от состояния тревожности, тяжелее переживает стресс, не способен к осознанному планированию и программированию своего поведения.

Таким образом, высокий уровень тревожности и недостаточная сформированность регуляторных свойств оказываются тесным образом взаимосвязанными в структуре личности руководителя. Психологическая помощь такому руководителю с высоким уровнем тревожности должна включать в себя мероприятия по развитию способностей к эффективной саморегуляции в различных жизненных ситуациях, что не только поможет ему получить навыки по конструктивному управлению своими эмоциями, но и повысит эффективность его деятельности, а также поспособствует росту уверенности в себе.

Проблема взаимосвязи способности к саморегуляции с другими составляющими интегральной индивидуальности руководителя является весьма перспективной в плане дальнейшей разработки. Одним из направлений таких исследований может стать разработка мер психологической помощи руководителям с высоким уровнем тревожности.

Список литературы.

Приложения.

5. Методические рекомендации по оформлению выпускных квалификационных работ

Представлены отдельным документом «Методические рекомендации по оформлению курсовых работ (проектов), отчетов по практикам и выпускных квалификационных работ».

6. Порядок и сроки выполнения выпускной квалификационной работы

Выполнение выпускной квалификационной работы осуществляется в установленные сроки с последовательным выполнением отдельных этапов работы.

Перед представлением отдельных разделов выпускной квалификационной работы научному руководителю целесообразно ознакомить с ними руководителя преддипломной практики с места прохождения преддипломной практики, на материалах которого готовится выпускная квалификационная работа, получить одобрение или замечания.

7. Обязанности руководителя выпускной квалификационной работы

В целях оказания выпускнику теоретической и практической помощи в период подготовки и написания выпускной квалификационной работы назначается научный руководитель из числа профессорско-преподавательского состава кафедры.

Руководитель выпускной квалификационной работы обязан:

- оказать практическую помощь выпускнику в выборе темы выпускной квалификационной работы и разработке плана ее выполнения;
- выдать задание на выполнение выпускной квалификационной работы;
- оказать помощь в выборе методики проведения исследования;
- дать квалифицированную консультацию по подбору литературных источников и фактических материалов, необходимых для выполнения выпускной квалификационной работы;
- осуществлять систематический контроль за ходом выполнения выпускной квалификационной работы в соответствии с разработанным планом;
- после выполнения выпускной квалификационной работы дать оценку качества его выполнения и соответствия требованиям, предъявляемым к нему (отзыв научного руководителя).

Выпускнику следует периодически (в соответствии с графиком консультаций) информировать научного руководителя о ходе подготовки выпускной квалификационной работы, консультироваться по вызывающим затруднения или сомнения вопросам, обязательно ставить в известность о возможных отклонениях от утвержденного графика выполнения.

На различных стадиях подготовки и выполнения выпускной квалификационной работы задачи научного руководителя изменяются.

На первом этапе подготовки научный руководитель советует, как приступить к рассмотрению темы, корректирует план работы и дает рекомендации по списку литературы.

В ходе выполнения работы научный руководитель выступает как оппонент, указывает студенту на недостатки аргументации, композиции, стиля и т.п., советует, как их лучше устранить.

Рекомендации и замечания научного руководителя выпускник должен воспринимать творчески. Он может учитывать их или отклонять по своему усмотрению, так как на него возложена ответственность за теоретически и методологически правильную разработку, и освещение темы, качество содержания и оформление выпускной квалификационной работы.

После получения окончательного варианта выпускной квалификационной работы научный руководитель, составляет письменный отзыв, в котором всесторонне характеризует качество работы, отмечает положительные стороны, особое внимание обращает на отмеченные ранее недостатки, не устраненные выпускником, мотивирует возможность или нецелесообразность представления выпускной квалификационной работы к защите в аттестационном испытании.

Если выпускник нуждается в консультантах по отдельным специальным вопросам, то заведующий кафедрой может их назначить дополнительно.

Консультанты утверждаются приказом проректора по учебной и инновационной работе ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса».

Содержание письменного отзыва научного руководителя на выпускную квалификационную работу (приложение 3):

- обоснование ее актуальности и научной новизны, принципиальное отличие от ранее разработанных аналогов;

- общая оценка содержания выпускной квалификационной работы с описанием его отдельных направлений по разделам: оригинальности управленческих решений, логики переходов от раздела к разделу, обоснованности выводов и предложений и т.д.;
- характеристика дисциплинированности выпускника в выполнении общего графика написания выпускной квалификационной работы, а также соблюдение им сроков представления отдельных разделов в соответствии с заданием на выпускную квалификационную работу;
- детальное описание положительных сторон работы и формулировку замечаний по его содержанию и оформлению, рекомендации по возможной доработке выпускной квалификационной работы, перечень устраненных замечаний руководителя в период совместной работы;
- предварительную оценку выпускной квалификационной работы;
- рекомендацию экзаменационной комиссии о направлении на конкурс, к продолжению исследования, дальнейшему обучению в магистратуре или возможному трудоустройству на выпускающей кафедре в качестве ассистента или стажера-преподавателя.

Отзыв научного руководителя выпускной квалификационной работы обязательно подписывается им с точным указанием места работы, должности, ученой степени и звания, даты составления.

Отзыв должен быть представлен выпускнику для ознакомления не позднее чем за пять дней до дня защиты.

8. Рецензирование выпускной квалификационной работы

Для получения дополнительной объективной оценки работы выпускника проводится рецензирование выпускной квалификационной работы специалистами в соответствующей области.

Состав рецензентов утверждается приказом проректора по учебной и инновационной работе ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса» по представлению выпускающей кафедры. В качестве рецензентов привлекаются специалисты в области психологии организационно-управленческой деятельности, профессора и преподаватели других вузов.

В рецензии должно быть отмечено значение изучения данной темы, ее актуальность, насколько успешно выпускник справился с рассмотрением теоретических и практических вопросов. Затем дается развернутая характеристика каждого раздела выпускной квалификационной работы с выделением положительных сторон и недостатков. В заключении рецензент излагает свою точку зрения об общем уровне выпускной квалификационной работы, оценивает её и определяет возможность присвоения квалификации «бакалавр» по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат) (приложение 4).

Рецензия должна быть представлена выпускнику для ознакомления не позднее чем за пять дней до дня защиты.

Оформленная рецензия сдается на кафедру вместе с отзывом научного руководителя и выпускной квалификационной работой в установленные сроки, но не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты.

В случае, если заведующий кафедрой, исходя из содержания отзывов научного руководителя и рецензента, не считает возможным допустить выпускника к защите выпускной квалификационной работы, вопрос об этом рассматривается на заседании кафедры с участием руководителя и автора работы. Протокол заседания кафедры передается на утверждение проректору по учебной и инновационной работе ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса».

9. Подготовка выпускной квалификационной работы к защите

Выпускник, получив положительный отзыв о выпускной квалификационной работе от научного руководителя, рецензию внешнего рецензента и разрешение заведующего кафедрой о допуске к защите, должен подготовить доклад.

Особое внимание следует обратить на подготовку доклада выступления на защите выпускной квалификационной работы как заключительного этапа итоговой аттестации.

По структуре доклад должен включать:

- обоснование выбора темы, ее актуальность и практическая значимость;
- цели, и задачи;
- максимально каждую характеристику структуры и содержания работы (по главам и параграфам);
- выводы, по результатам исследования проблемы;
- практические рекомендации, которые сформулированы по итогам исследования и могут быть внедрены в практику деятельности конкретного объекта исследования.

К докладу прикладывается иллюстративный материал (таблицы, графики и т.п.), который распечатывается в 4-х экземплярах и раздается перед защитой председателю и членам экзаменационной комиссии.

Длительность выступления с использованием доклада в пределах 10 минут.

10. Процедура защиты выпускных квалификационных работ

Процедура защиты выпускных квалификационных работ определяется Положением об итоговой аттестации выпускников БИУБ. В соответствии с данным Положением к защите выпускной квалификационной работы допускаются выпускники, успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания (при наличии положительного отзыва руководителя и рецензии на выпускную квалификационную работу).

Защита выпускных квалификационных работ проводится публично на заседании экзаменационной комиссии, состав которой утверждается приказом ректора ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса». При защите имеют право присутствовать научный руководитель, другие студенты, иные лица.

До начала защиты выпускной квалификационной работы выпускник представляет в экзаменационную комиссию следующие документы:

- отзыв руководителя на выпускную квалификационную работу;
- рецензию на выпускную квалификационную работу;
- заключение заведующего кафедрой (допуск).

Защита проходит по спискам, заранее составленным деканатом и согласованными с выпускниками.

В начале каждой защиты секретарь экзаменационной комиссии зачитывает тему выпускной квалификационной работы, отзыв научного руководителя и рецензию.

Защита начинается с доклада выпускника по теме выпускной квалификационной работы.

После доклада выпускник должен ответить на вопросы членов экзаменационной комиссии.

После окончания обсуждения выпускной квалификационной работы выпускнику предоставляется заключительное слово. В своем заключительном слове выпускник отвечает на замечания рецензента, соглашаясь с ними или не соглашаясь, приводя при этом обоснованные возражения.

Общая продолжительность защиты не должна превышать 25 мин.

11. Критерии оценки выпускных квалификационных работ

Выпускная квалификационная работа оценивается на основании:

1. Отзывы 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.

Критерии оценки выпускных квалификационных работ представлены отдельным документом «Оценочные материалы итоговой аттестации» по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат).

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 (уровень высшего образования - бакалавриат) и выдаче диплома о высшем образовании.

После защиты экземпляр выпускной квалификационной работы передается на кафедру. Кафедра ведет картотеку работ в специальном журнале и хранит в соответствии с инструкцией по делопроизводству.

Тема выпускной квалификационной работы и ее оценка заносятся в зачетную книжку и в приложение к диплому, которое выдается выпускнику вместе с дипломом об окончании ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса».

Наиболее интересные в теоретическом и практическом отношении выпускные квалификационные работы могут быть рекомендованы к участию в конкурсе научных работ. Авторы таких работ могут быть рекомендованы для поступления в магистратуру.

Лицам, не прошедшим итоговые аттестационные испытания по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), представляется возможность пройти итоговую аттестацию без отчисления из ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса», но не позднее шести месяцев начиная с даты, указанной в документе, предъявленном обучающимся.

Лица, не проходившие итоговые аттестационные испытания по неважной причине или получившие на итоговой аттестации неудовлетворительную оценку, вправе пройти итоговую аттестацию повторно не ранее чем через год и не позднее чем через пять лет после прохождения итоговой аттестации впервые.

Выпускник, не прошедший в течение установленного срока всех аттестационных испытаний, входящих в состав итоговой аттестации, отчисляется из ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса» и получает справку об обучении.

При восстановлении в ЧОУ ВО «Брянский институт управления и бизнеса» для прохождения повторной итоговой аттестации обучающемуся по решению кафедры, с последующим утверждением проректором по учебной и инновационной работе, может быть изменена тема выпускной квалификационной работы.

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА РАБОТЫ

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА**

Кафедра гуманитарных и естественнонаучных дисциплин

Направление подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат)

Профиль Психология организационно-управленческой деятельности

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**«НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ В КАВЫЧКАХ ПРОПИСНЫМИ
БУКВАМИ, ШРИФТ TIMES NEW ROMAN, РАЗМЕР 14,
ПОЛУЖИРНЫЙ»**

Выполнил студент ... курса
... формы обучения
Фамилия Имя Отчество

подпись студента

Научный руководитель
научная степень, звание
Фамилия Имя Отчество

подпись руководителя

«Допущен к защите»

Заведующий кафедрой
научная степень, звание
Фамилия Имя Отчество

подпись зав. кафедрой

« _____ »
202... г.

Брянск 202...

**Брянский
институт
управления и
бизнеса**

Институт _____ Кафедра Психологии

Направление _____

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студент(ка) _____

1. Тема выпускной квалификационной работы: _____

Утверждена приказом по Институту № _____ от _____ 202__ г.

2. Срок сдачи студентом законченной работы _____ 202__ г.

3. Исходные данные выпускной квалификационной работы

4. Содержание разделов выпускной квалификационной работы (наименование глав)

5. Перечень приложений к выпускной квалификационной работе

Дата выдачи задания _____ 202__ г.

Заведующий кафедрой _____
подпись

Руководитель выпускной квалификационной работы _____
подпись

**** Консультант выпускной квалификационной работы* _____
подпись

Студент _____
подпись



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА**

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу выпускника

по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат)

(Фамилия Имя Отчество)

На тему: _____

Актуальность темы:

Новизна тематики и решения вопросов

Сроки начала и окончания работы над выпускной квалификационной работой (включая сбор материала), работа студента по теме на младших курсах

Общая характеристика работы студента во время преддипломной практики и дипломного проектирования, степень самостоятельности и творческого отношения к работе

Заключение о научной и практической ценности работы, рекомендации ее к внедрению, возможности присвоения квалификации дипломника, рекомендации к поступлению в аспирантуру, магистратуру.

Научный руководитель

фамилия, имя, отчество

(должность, место работы, ученая степень, звание)

подпись

"__" _____ 202__ г.



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА**

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу выпускника

по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования - бакалавриат)

(Фамилия Имя Отчество)

На тему: _____

Актуальность темы:

Объем и содержание работы (основные вопросы, разрабатываемые в работе) _____

Полнота использования в ВКР фактических материалов, литературных источников, достижения науки, техники, передового опыта _____

Положительные стороны ВКР (с выделением элементов научных исследований студента)

Недостатки ВКР (включая грамотность и аккуратность написания работы, соблюдение требований при оформлении)

Общая оценка работы _____
(отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно)

Заключение о готовности выпускника к самостоятельной работе и возможности присвоения ему квалификации _____

Практическая ценность работы и мнение рецензента о возможности внедрения ее в производство _____

Рецензент

(указать должность, место работы)

(Фамилия Имя Отчество)

подпись

" _____ " _____ 202_ г.