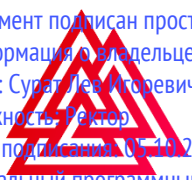


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сурят Лев Игоревич
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.10.2026 18:28:15
Уникальный программный ключ:
90e61d748f32451e4566514e87350e9d89d73c851b363160a93e9eff20fb4800



**Московский
Институт
Психоанализа**

ПРИ ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Определение уровня подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности в области психологического консультирования и исследовательской работы; установление соответствия результатов его обучения требованиям ФГОС ВО по направлению 37.03.01 Психология
Формы государственной итоговой аттестации	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
Задачи профессиональной деятельности выпускника	Обобщение и систематизация теоретических знаний и практических навыков. Демонстрация владения методами планирования и проведения эмпирического исследования. Разработка и обоснование программ психологической помощи с учетом специфики профиля. Оценка эффективности применяемых психотехнологий и интерпретация полученных данных.

2. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении ГИА, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс прохождения ГИА направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование индикатора компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1.1. Способен анализировать содержание корпоративной культуры и психологической компетентности и профессиональной эффективности клиентов	Знает типологии организационных культур (модели К. Камерона — Р. Куинна, Г. Хофстеде, Ч. Ханди) и критерии их диагностики. Умеет выявлять рассогласования между декларируемыми ценностями компании и реальными нормами поведения сотрудников (организационный диссонанс). Владеет навыками проведения аудита социально-психологического климата с использованием социометрии и шкал оценки лояльности (eNPS). Умеет диагностировать уровень эмоционального выгорания и вовлеченности персонала через анализ поведенческих маркеров и опросные методы. Способен оценивать структуру формальных и неформальных коммуникаций в организации, выявляя «узкие места» и скрытых лидеров мнений
ПК-1.2. Демонстрирует знание психологических методов и технологий по развитию корпоративной культуры, психологической компетентности и профессиональной эффективности клиентов	Знает технологии фасилитации стратегических сессий и командного коучинга для трансформации ценностей коллектива. Знает модели управления изменениями (<i>ADKAR</i> , <i>Кривая изменений Кьюблер-Росс</i>) и способы работы с сопротивлением персонала. Знает инструменты развития soft skills: программы менторинга, баддинга, геймификации бизнес-процессов. Знает методы профилактики профессионального выгорания на системном уровне (Job Crafting, редизайн рабочих мест). Знает специфику внедрения программ благополучия (<i>Well-being programs</i>), включающих физическое, социальное и финансовое здоровье сотрудников.
ПК-1.3. Планирует этапы и содержание программ по развитию корпоративной культуры, психологической компетентности и профессиональной эффективности клиентов	Умеет формулировать измеримые цели (KPI/OKR) корпоративных интервенций, связывая психологические показатели с бизнес-метриками. Умеет сегментировать целевую аудиторию внутри компании (руководители линейного звена, топ-менеджмент, производственный персонал) для адаптации контента тренингов. Владеет навыком разработки дорожных карт (<i>Roadmaps</i>) внедрения изменений с учетом жизненного цикла организации. Способен проектировать систему посттренингового сопровождения для закрепления навыков участников (transfer of training)

	Умеет рассчитывать бюджет и ресурсную нагрузку (человеко-часы внутренних тренеров, стоимость внешних провайдеров) планируемой программы
ПК-2.1. Демонстрирует знание психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Знает теории карьерного самоопределения (Д. Сьюпера, Дж. Холланда) и факторы индивидуальной карьерной успешности. Знает принципы конструирования профессиональных компетенций (моделей успеха/job profile) под конкретные должностные позиции. Знает психометрические требования к методам массового скрининга и executive search (валидность, надежность, репрезентативность норм). Знает алгоритмы формирования кадрового резерва («талант-пулов») и планирования преемственности (<i>Succession Planning</i>). Знает юридические и этические нормы использования психологического тестирования и полиграфа при найме в РФ
ПК-2.2. Демонстрирует знание психологических методов и технологий сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Знает технологию структурированного биографического интервью (<i>STAR</i>) и его отличие от свободного собеседования. Знает классификацию ассесмент-центров (АЦ): development center, promotional center, values assessment. Знает методы группового отбора и техники ранжирования кандидатов несколькими экспертами (интервьюерами) для минимизации когнитивных искажений. Знает инструменты автоматизации подбора (<i>AI in recruiting</i>): парсеры резюме, чат-боты, системы видео-интервью с распознаванием эмоций. Знает методы индивидуального карьерного консультирования взрослых (outplacement, career cushioning) в условиях неопределенности рынка труда
ПК-2.3. Применяет психологические методы и технологии сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Владеет навыком проведения первичного телефонного скрининга и верификации рекомендаций (reference check). Владеет технологией проведения центров оценки (АЦ): разработка упражнений (кейсы, In-basket), наблюдение за поведением, выставление оценок по BARS-шкалам. Умеет составлять развернутую обратную связь (<i>Feedback report</i>) для кандидата и заказчика (Hiring Manager) по итогам оценки. Владеет навыком составления индивидуальных планов развития (ИПР) для сотрудников, зачисленных в кадровый резерв. Умеет применять методики экспресс-диагностики личностно-деловых качеств в условиях дефицита времени (массовый подбор)

4. Объем государственной итоговой аттестации в зачетных единицах и ее продолжительность в неделях либо в академических или астрономических часах

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е. 216 академических часов.

Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)		
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателями	СРС	
				Лек	ПЗ/Пр. под.	
1	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты	8	216		6	208
	ИТОГО		216		6	208

5. Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа (далее ВКР) по направлению подготовки 37.03.01 Психология представляет собой законченное исследование на заданную (выбранную) тему, свидетельствующее и демонстрирующее уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, его умение работать с литературой, обобщать и анализировать фактический материал, используя теоретические знания и практические навыки, полученные при освоении образовательной программы, в которой должны быть изложены вопросы:

- Теоретического обоснования выбранной проблемы: анализ степени научной разработанности темы, сопоставление различных психологических подходов и концепций к изучаемому феномену.
- Постановки исследовательской проблемы: формулировка противоречия между существующей практикой психологической помощи и недостаточной эффективностью существующих методов.
- Определения научного аппарата исследования: четкая формулировка объекта, предмета, цели, задач и гипотезы работы.
- Методологического обеспечения исследования: обоснование выбора методологии, описание дизайна эмпирического исследования, характеристика выборки испытуемых с указанием критериев включения и исключения.
- Организации и проведения эмпирической части: детальное описание процедуры подбора психодиагностического инструментария, хода сбора данных и их статистической обработки.
- Анализа и интерпретации полученных результатов: представление количественных данных (таблицы, графики, диаграммы) и качественного анализа кейсов; выявление закономерностей, взаимосвязей и факторов риска/ресурса.
- Разработки практических рекомендаций: формулирование конкретных выводов и создание программ психологического консультирования, тренингов или просветительских мероприятий, направленных на повышение качества жизни целевой аудитории.
- Оценки эффективности предложенных решений: описание апробации разработанной программы (если применимо) и доказательство ее влияния на исследуемые параметры благополучия клиента.

6. Вид выпускной квалификационной работы

ВКР выполняется в виде бакалаврской работы.

7. Цель выполнения выпускной квалификационной работы и предъявляемые к ней требования

Выполнение ВКР имеет своей целью: самостоятельное решение научно-практической задачи в сфере психологического консультирования, подтверждающее готовность выпускника к осуществлению профессиональной деятельности

К выпускной квалификационной работе предъявляются следующие основные требования:

1. Актуальность темы, связанная с проблемами качества жизни, благополучия личности или эффективностью консультативных практик.
2. Наличие четкой структуры: проблема – теория – метод – результат – внедрение.
3. Обязательное наличие эмпирической базы, собранной лично студентом во время преддипломной практики.
4. Соответствие текста нормам академического письма и правилам антиплагиата.

8. Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Влияние типа организационной культуры на уровень инициативности сотрудников (на примере производственных компаний).
2. Роль неформальных лидеров в трансляции корпоративных ценностей при переходе компании на гибридный формат работы.
3. Психологические факторы снижения лояльности персонала в период слияния и поглощения (*M&A*) организаций.
4. Разработка и апробация программы развития психологической безопасности в проектных командах IT-сектора.
5. Соотношение декларируемых и реальных ценностей организации: диагностика рассогласований методами фокус-групп.
6. Взаимосвязь уровня эмоционального выгорания руководителей среднего звена и социально-психологического климата в подразделениях.
7. Геймификация как инструмент формирования приверженности бренду работодателя (*Employer Brand*): оценка эффективности механик.
8. Особенности корпоративной культуры в распределенных командах: проблемы доверия и способы их решения средствами фасилитации.
9. Влияние офисной среды (*open space* vs кабинетная система) на динамику межличностных конфликтов в коллективе.
10. Психологическое благополучие (*Well-being*) сотрудников как фактор удержания талантов: разработка индексной модели оценки.
11. Динамика ролевой структуры команды при внедрении методологии Agile: коучинговый подход к адаптации коллектива.
12. Эффективность программ наставничества (*Mentoring*) для ускорения профессиональной адаптации молодых специалистов.
13. Эмоциональный интеллект руководителя как предиктор успешности управления командой в условиях высокой неопределенности.
14. Сравнительный анализ эффективности очного тренинга навыков продаж и обучения с использованием технологий виртуальной реальности (*VR*).
15. Синдром самозванца у высококвалифицированных специалистов: мишени индивидуального карьерного консультирования.
16. Разработка модели компетенций руководителя нового поколения (*soft skills*) для цифровой трансформации бизнеса.
17. Обратная связь «*360 градусов*»: влияние формата предоставления результатов на мотивацию сотрудника к развитию.
18. Психологический контракт между поколениями X, Y и Z в одной команде: зоны потенциальных конфликтов и методы медиации.
19. Валидизация инструментов ассессмент-центра для прогноза управленческого потенциала линейных менеджеров.
20. Использование искусственного интеллекта и анализа видеointервью при первичном скрининге кандидатов: этические риски и эффективность.
21. Факторы успешной адаптации сотрудников старшего возраста (50+) в современных технологических компаниях.
22. Психологическая совместимость членов экипажа/мобильных бригад как критерий отбора: лонгитюдное исследование текучести кадров.
23. Методы противодействия социально желательным ответам при массовом тестировании личностных качеств кандидатов.
24. Аудит системы подбора персонала: выявление «слепых зон» воронки найма, приводящих к потере квалифицированных кандидатов.
25. Интеграция нематериальных факторов мотивации в общую систему стимулирования производственного персонала.
26. Психологические барьеры участия сотрудников в программах кадрового резерва:

причины отказа от вертикального роста.

27. Влияние прозрачности критериев аттестации на уровень организационного стресса и интрапсихической защиты работников.

28. Конструирование индивидуальных планов развития (ИПР) на основе данных психометрики: повышение исполнительской дисциплины.

29. Феномен «тихого увольнения» (*Quiet Quitting*): диагностика скрытой демотивации и стратегии ре-энгагмента персонала.

30. Психологическое сопровождение процесса сокращения штата (*Outplacement*): сохранение бренда бывшего сотрудника и профилактика депрессии.

9. Структура выпускной квалификационной работ. Требования к ее содержанию

Структура выпускной работы включает: введение, главы, с разбивкой на параграфы, заключение, а также список использованной литературы и приложения. Количество глав зависит от характера магистерской диссертации, но в ней не может быть менее двух глав: обзорно-теоретической и эмпирической (опытно-экспериментальной).

Во введении обосновывается выбор темы, ее актуальность, формулируются цель и задачи исследования. Здесь отражается степень изученности рассматриваемых вопросов в научной и практической литературе, оговаривается предмет и объект исследования, конкретизируется круг вопросов, подлежащих исследованию. По объему введение не превышает 2-3 страниц.

Первая глава имеет теоретический характер. В ней на основе изучения литературы, дискуссионных вопросов, систематизации современных исследований рассматриваются возникновение, этапы исследования проблем, систематизируются позиции российских и зарубежных ученых и обязательно аргументируется собственная точка зрения обучающегося относительно понятий, проблем, определений, выводов.

Вторая и последующие главы носят аналитический и прикладной характер, раскрывающий содержание проблемы. В них на конкретном практическом материале освещается фактическое состояние проблемы на примере конкретного объекта. Достаточно глубоко и целенаправленно анализируется, и оценивается действующая практика, выявляются закономерности и тенденции развития на основе использования собранных первичных документов, статистической и прочей информации за предоставленный для данного исследования период (как правило, не менее трех лет).

Содержание этих глав является логическим продолжением первой теоретической главы и отражает взаимосвязь теории и практики, обеспечивает разработку вопросов плана работы и выдвижение конкретных предложений по исследуемой проблеме.

Заключение содержит выводы по теме ВКР и конкретные предложения по исследуемым вопросам. Они должны непосредственно вытекать из содержания выпускной работы и излагаться лаконично и четко. По объему заключение не превышает 5 страниц.

10. Критерии оценки выпускных квалификационных работ

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Работа носит исследовательский характер, содержит глубокий анализ актуальной проблемы. Автор владеет современной методологией психологии. Статистическая обработка выполнена корректно. Выводы полностью вытекают из содержания. Доклад уверенный, ответы на вопросы комиссии исчерпывающие и демонстрируют широкую эрудицию. Оформление безупречно
«хорошо»	Работа имеет прочную теоретическую базу, но содержит незначительные неточности в трактовке концепций или оформлении библиографии. Эмпирическая часть выполнена качественно, однако объем выборки может быть недостаточным для глобальных обобщений. На большинство вопросов комиссии даны верные ответы, но допущены затруднения в дискуссии по частным вопросам
«удовлетворительно»	Тема раскрыта поверхностно, преобладает реферативный стиль изложения над

	аналитическим. Имеются ошибки в применении методов математической статистики или логические противоречия между главами. Практические рекомендации носят общий характер. Студент ориентируется в тексте работы, но отвечает на вопросы неуверенно, допуская фактические ошибки
«неудовлетворительно»	Содержание работы не соответствует заявленной теме или паспорту специальности. Выявлен плагиат. Отсутствует собственный эмпирический материал. Выводы отсутствуют или противоречат полученным данным. Студент не способен дать пояснения по содержанию собственной работы

11. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ищенко, Т. Н. Методологические основы психологии: учебное пособие / Т. Н. Ищенко. — Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2021. — 128 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/books/16640/details	По логину и паролю
	Перепелкина, Н. О. Психодиагностика: учебное пособие для бакалавров / Н. О. Перепелкина, Е. П. Мутава, Н. И. Ермакова. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 224 с. — ISBN 978-5-394-02974-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/books/137765/details	По логину и паролю
2	Щетинина, Е. В. Личностные особенности психодиагностика: учебное пособие / Е. В. Щетинина, С. С. Новикова. — Сочи: Сочинский государственный университет, 2024. — 128 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/books/150355/details	По логину и паролю
3	Новик, А. Н. Методические рекомендации по подготовке выпускной квалификационной работы: учебное пособие / А. Н. Новик, Г. А. Аверченко. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2024. — 57 с. — ISBN 978-5-7422-8714-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/books/147722/details	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Комиссаров, В. В. Математические методы в психологии : учебное пособие / В. В. Комиссаров, Н. В. Комиссарова. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2023. — 128 с. — ISBN 978-5-7782-4881-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/books/155819/details	По логину и паролю
2	Комиссаров, В. В. Математические методы в психологии. Практикум: учебное пособие / В. В. Комиссаров, Н. В. Комиссарова. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2022. — 116 с. — ISBN 978-5-7782-4684-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/books/126501/details	По логину и паролю
3	Каширский, Д. В. Психодиагностика черт	https://www.iprbookshop.ru/books/1	По логину и паролю

	личности: учебник и практикум / Д. В. Каширский. — Москва: Прометей, 2025. — 368 с. — ISBN 978-5-00172-730-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR СМАРТ: [сайт].	53544/details	
--	--	---------------	--

12. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	Электронно-библиотечная система IPRbooks - программный комплекс, обеспечивающий онлайн-доступ к лицензионным материалам с сайта www.iprbookshop.ru Портал образовательных ресурсов Московского института психоанализа. OpenOffice - свободный и открытый офисный пакет https://www.openoffice.org/ru/ Интернет-платформа телематической площадки www.webinar.ru
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade OLV NL Each AcademicEdition Additional Product (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО Microsoft Office: Office Professional Plus 2019 Russian OLV NL Each AcademicEdition (АКТ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВ No Tr095234 от 23.09.2020, срок действия – Бессрочно) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 Электронно-библиотечная система АСУ IPRsmart (Лицензионный договор №12 332/24П от «18» декабря 2024 года, срок действия до 18.12.2027 г.) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.) 1С: Университет ПРОФ. Ред.2.2. Электронная поставка (Сублицензионный договор №059/101121/001 от 10.11.2021г., Акт на передачу прав 059/0000008590 от 16.11.2021г., срок действия – Бессрочно))
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://www.sciencedirect.com/ База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/
Описание материально-технической базы	