

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сурят Лев Игоревич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.04.2026 18:15:49  
Уникальный программный ключ:  
90e611748f2245da4f665171a87350a9d89d73c851b7f3160a03a9eff20fb4800

**Московский  
Институт  
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение  
высшего образования «Московский институт психоанализа»  
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки/специальность	<b>38.03.03 Управление персоналом</b>
Направленность (профиль/специализация)	<b>Карьерное консультирование</b>
Уровень высшего образования	<b>Бакалавриат</b>
Форма обучения	<b>Очно-заочная</b>

## 1. Цели государственной итоговой аттестации

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям ФГОС ВО и основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее - ОПОП ВО), разработанной в НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа».

## 2. Формы государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация включает:

- а) подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы

## 3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Основной профессиональной образовательной программой предусматривается подготовка выпускников к следующим видам профессиональной деятельности:

- информационно-аналитический;
- организационно-управленческий.

## 4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Карьерное консультирование» (уровень бакалавриата) должен решать следующие задачи профессиональной деятельности (далее - ЗПД) в соответствии с видами профессиональной деятельности (далее - ВПД):

Кодовое обозначение	Содержание задач профессиональной деятельности
ВПД-1	информационно-аналитический
ЗПД-1	разработка системы выплат работникам социальных льгот;
ЗПД-2	подготовка предложений по формированию бюджета в части обеспечения корпоративной социальной политики.
ВПД-2	организационно-управленческий
ЗПД-1	разработка корпоративных социальных программ;

## 5. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении Государственной итоговой аттестации, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс прохождения Государственной итоговой аттестации направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	УК -1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
2	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
3	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
4	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
5	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
6	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

7	УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
8	УК-8-	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
9	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
10	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
11	УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
12	ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
13	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
14	ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
15	ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет
16	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
17	ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
18	ПКС-1.	Способен собирать и анализировать информацию об успешных корпоративных практиках для разработки и последующего внедрения новых корпоративных социальных программ
19	ПКС-2.	Способен организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами
	ПКС-3.	Способен формировать бюджет в части обеспечения корпоративной социальной политики и разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот

В результате прохождения государственной итоговой аттестации обучающийся должен:

**Знать:**

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации

Порядок определения перспективной и текущей потребности в персонале

Источники обеспечения организации персоналом

Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли

Общие тенденции на рынке труда в целом и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)

Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда

Основы экономики, организации труда и управления

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты

Нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права

Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты

Российской Федерации в области оформления, ведения и хранения документов по оформлению трудовых отношений

Законодательство Российской Федерации (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования

Порядок оформления первичных бухгалтерского учета в сфере оформления трудовых отношений

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики профессиональные стандарты

Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации

Законодательство Российской Федерации о персональных данных

Цели и задачи организации по построению системы оформления трудовых отношений

Локальные нормативные акты организации в области оформления распорядительных и организационных, информационно-справочных документов, регулирующих трудовые отношения

Специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы по ведению учета и движению персонала, границы их применения

Основные метрики и аналитические срезы в области движения и учета персонала

Правила ведения деловой переписки

Нормы этики делового общения

Технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

Технологии и методы формирования и контроля организации

Технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации

Организационную структуру организации

Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций

Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик

Технологии карьерного консультирования персонала

#### **Уметь:**

Собирать, анализировать и структурировать информацию особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

Собирать, анализировать и структурировать информацию особенностях и возможностях персонала организации

Собирать, анализировать и структурировать информацию особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Работать в информационных системах, использовать цифровые услуги и сервисы по сбору, анализу и структурированию потребности организации в кадрах

Формировать предложения по автоматизации и цифровизации операций и процессов сбора потребности в персонале

Консультировать сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом

Обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области персональных данных и конфиденциальной информации

Вести деловую переписку

Соблюдать нормы этики делового общения

Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации

Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала в соответствии с целями организации

Проведение оценки персонала в соответствии с планами организации

Сопровождение договоров с организациями мероприятий по оценке персонала, процедуры при их заключении

Консультирование персонала по вопросам оценки и управления карьерой

Подготовка рекомендаций руководству и персоналу по результатам проведенной оценки персонала

## Владеть

Навыками формирования самостоятельно и (или) совместно с руководителем соответствующего подразделения требований к вакантной должности (профессии) и их коррекция

Навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)

Навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом

Навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат

Навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала

Навыками формирования кадрового резерва

Навыками организации мероприятий по развитию и профессиональной карьеры персонала

Навыками подготовки предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и профессиональной карьеры персонала

Навыками анализа эффективности мероприятий по развитию подготовка предложений по развитию

## 6. Место ГИА в структуре образовательной программы

Государственная итоговая аттестация относится к базовой части блока БЗ «Государственная итоговая аттестация».

В Государственную итоговую аттестацию входит:

- 1) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Общая трудоемкость государственной итоговой аттестации составляет 6 зачетных единиц 216 часа 4 недель.

## Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы государственной итоговой аттестации	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		Самостоятельная работа	
				Лекции	Практические занятия		
1	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты	8	216	2		187	
	<b>ИТОГО</b>		<b>216</b>	<b>2</b>		<b>187</b>	<b>27</b>

## 8. Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа (далее – ВКР) бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Карьерное консультирование» (уровень бакалавриата) представляет собой законченную разработку, в которой должны быть изложены вопросы в области управления персоналом.

### **8.1 Вид выпускной квалификационной работы**

ВКР выполняется в виде бакалаврской работы.

### **8.2 Цель выполнения выпускной квалификационной работы и предъявляемые к ней требования**

Выполнение ВКР имеет своей целью:

- систематизацию, закрепление и углубление полученных теоретических и практических знаний по направлению подготовки;
- развитие навыков обобщения практических материалов, критической оценки теоретических положений и выработки своей точки зрения по рассматриваемой проблеме;
- развитие умения аргументировано излагать свои мысли и формулировать предложения;
- выявление у обучающихся творческих возможностей и готовности к практической деятельности специалиста по управлению персоналом в современных условиях.

К выпускной квалификационной работе предъявляются следующие основные **требования**:

- раскрытие актуальности, теоретической и практической значимости темы;
- правильное использование законодательных и нормативных актов, методических, учебных пособий, а также научных и других источников информации, их критическое осмысление, и оценка практических материалов по выбранной теме;
- демонстрация способности владения современными методами в области управления персоналом
- полное раскрытие темы выпускной квалификационной работы, аргументированное обоснование выводов и формулировка предложений, представляющих научный и практический интерес, с обязательным использованием практического материала, в том числе формулирования гипотезы исследования, формирования обобщенного теоретического описания объекта, исследуемого в ВКР, и методов его изучения, проведение сбора информации в соответствии с избранными методиками и технологиями;
- раскрытие способностей обеспечения систематизации и обобщения собранных по теме материалов, развития навыков самостоятельной работы при проведении прикладного исследования.

### **8.3 Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ**

При выборе темы необходимо учитывать ее актуальность в современных условиях, практическую значимость для организаций, где были получены первичные исходные данные для подготовки выпускной работы.

При выборе темы целесообразно руководствоваться опытом, накопленным при написании курсовых работ, подготовки рефератов и докладов для выступления на семинарах и практических занятиях, конференциях, что позволит обеспечить преемственность научных и практических интересов.

Название темы ВКР должно быть кратким, отражать основное содержание работы. В названии темы нужно указать объект и / или инструментарий, на которые ориентирована работа. В работе следует применять современные методы психологии.

*Темы выпускных квалификационных работ (примерная тематика) по направлению подготовки 38.0303 «Управление персоналом» профиль «Карьерный консультант»*

1. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением работника в современных организациях (на примере конкретной организации)

2. Планирование и подготовка кадрового резерва руководителей в организации
3. Управление профессионально-должностным развитием молодых сотрудников с лидерским потенциалом
4. Организационные и личностные факторы развития профессиональной карьеры менеджеров по персоналу
5. Особенности карьеры сотрудников в условиях организационных трансформаций
6. Организация служебно-профессионального продвижения персонала (на примере).
7. Карьерное консультирование как технология совершенствования системы адаптации персонала (на примере).
8. Особенности гендерного подхода к управлению профессионально-должностным развитием персонала.
9. Половозрастные особенности карьерного становления сотрудников организации.
10. Совершенствование системы управления персоналом с применением карьерного консультирования
11. Совершенствование системы профессионального развития персонала (на примере).
12. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала организации с применением карьерного консультирования (на примере).
13. Наставничество как технология управления карьерой в организации
14. Организационные и психологические факторы развития управленческой карьеры
15. Организационная культура организации и проблема стимулирования профессионально-должностного развития сотрудников
16. Карьерное консультирование как фактор личной и профессиональной самореализации сотрудников
17. Особенности стимулирования профессионального и должностного развития работника (на примере конкретной организации или сферы трудовой деятельности)
18. Организационно-психологические предикторы самоуправления карьерой
19. Направления минимизации кадровых рисков при работе с талантливыми сотрудниками
20. Ортобиотический подход к профессионально-должностному развитию сотрудников.
21. Методы преодоления кризиса профессионально-должностного становления работника
22. Технологии планирования профессиональной карьеры (на примере организации или сферы)
23. Развитие самоэффективности сотрудников в условиях карьерного консультирования
24. Карьерное поведение работников: методологические подходы к исследованию (на примере).
25. Компетентностный подход к карьерному развитию персонала
26. Оценка эффективности профессионально-должностного продвижения персонала
27. Готовность к организационным инновациям как фактор профессионально-должностного развития
28. Взаимосвязь смысло-жизненных ориентаций и карьерных стратегий сотрудников
29. Особенности карьерных ориентаций сотрудников в разных организационных культурах
30. Развитие психологических ресурсов в условиях карьерного консультирования.
31. Управление карьерой как инструмент повышения мотивации персонала
32. Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления деловой карьерой работников организации (на примере)
33. Технологии карьерного развития персонала организации
34. Корпоративная лояльность как фактор карьерного развития сотрудников организации

#### **8.4 Структура выпускной квалификационной работ. Требования к ее содержанию**

Структура выпускной квалификационной работы включает: введение, 2-3 главы (теоретическая, аналитическая/ прикладная, с разбивкой на параграфы), заключение, а также список использованной литературы и приложения. Объем работы – в пределах 60 печатных страниц без учета приложений.

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 10 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.

### **8.5 Критерии оценки выпускных квалификационных работ**

При оценке уровня профессиональной подготовленности по результатам защиты ВКР необходимо учитывать следующие критерии:

- актуальность тематики и ее значимость;
- масштабность работы;
- реальность поставленных задач;
- характер проведенных расчетов;
- подтвержденную документально апробацию результатов;
- наличие опубликованных работ;
- наличие авторской позиции по тематике ВКР;
- качество доклада;
- качество и полноту ответов на вопросы.

**Оценка «Отлично»** выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую главу, глубокий анализ, критический разбор практической деятельности, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями. ВКР должна иметь положительные отзывы научного руководителя и рецензента. При ее защите выпускник показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, а во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, легко отвечает на поставленные вопросы.

**Оценка «Хорошо»** выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в ней представлены достаточно подробный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями. Она имеет положительный отзыв научного руководителя и рецензента. При ее защите выпускник показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по теме исследования, во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

**Оценка «Удовлетворительно»** выставляется за ВКР, которая носит исследовательский характер, имеет теоретическую главу, базируется на практическом материале, но имеет поверх-

ностный анализ и недостаточно критический разбор, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные предложения. В отзывах рецензентов имеются замечания по содержанию работы и методике анализа. При ее защите выпускник проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы.

**Оценка «Неудовлетворительно»** выставляется за ВКР, которая не носит исследовательского характера, не имеет анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях кафедры. В работе нет выводов либо они носят декларативный характер. В отзывах научного руководителя и рецензента имеются критические замечания. При защите квалификационной работы выпускник затрудняется отвечать на поставленные вопросы по ее теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. К защите не подготовлены наглядные пособия и раздаточный материал.

## 10. Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации

### Приложение 1.

## 11. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для успешного прохождения государственной итоговой аттестации

### а) основная литература:

1. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.].. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141537.html>

2. Пономарёв И.Ф. Методология научных исследований : учебное пособие / Пономарёв И.Ф., Полякова Э.И.. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. — 216 с. — ISBN 978-5-9729-1430-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/133002.html>

3. Рекомендации по написанию и оформлению курсовой работы, выпускной квалификационной работы и магистерской диссертации: учебно-методическое пособие / Е. В. Зудина, Я. Я. Кайль, М. В. Самсонова [и др.]. — Волгоград : Волгоградский государственный социально-педагогический университет, 2016. — 57 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/57785.html> (дата обращения: 01.04.2025).

### б) дополнительная литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— URL: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>, доступ по паролю

2. Бедина В.Ю. Психология карьеры личности : учебное пособие / Бедина В.Ю.. — Тамбов : Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2019. — 109 с. — ISBN 978-5-00078-286-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109765.html>

3. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. <http://www.iprbookshop.ru/5971>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Васильев Г.А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Васильев Г.А., Деева Е.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 255 с. <http://www.iprbookshop.ru/16449.html>, доступ по паролю

5. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для

студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 535 с. <http://www.iprbookshop.ru/20983.html>, доступ по паролю

6. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. — 5-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2024. — 800 с. — ISBN 978-5-93208-856-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/144307.html>

7. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс]. М.: Когито-Центр, 2009. <http://www.iprbookshop.ru/15297>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ А.М. Афонин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 180 с. <http://www.iprbookshop.ru/39701.html>, доступ по паролю

9. Синявец Т.Д. Организационная диагностика и проектирование сервисных организаций [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Синявец Т.Д.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2015.— 246 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75023.html>.— ЭБС «IPRbooks»

10. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с. <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>, доступ по паролю

## **12. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для успешного прохождения государственной итоговой аттестации**

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. — URL: <http://dic.academic.ru>.
2. Psychology [Электронный ресурс] // ScienceDirect. — URL: <http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology>.
3. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. — URL: <http://elibrary.ru/>.
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. — URL: <http://cyberleninka.ru/>
5. Педагогическая библиотека [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.pedlib.ru/>.
6. PsyJournals.ru [Электронный ресурс]: Портал психологических изданий. — URL: <http://psyjournals.ru/>.
7. Психологический словарь [Электронный ресурс]. — URL: [www.azps.ru/handbook](http://www.azps.ru/handbook).

## **13. Перечень информационных технологий, используемых при подготовке к государственной итоговой аттестации, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

### **"Кабинет № 3**

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для выполнения курсовых работ и для самостоятельной работы.

Специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья; рабочее место преподавателя; мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры."