

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2020

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

В РПД Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2020 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А. И. / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

Оглавление

1. Цель дисциплины	4
1.1 Формируемые компетенции	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	6
2 . Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации	7
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.	8
3.1 Учебно-тематический план.....	8
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы	10
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	13
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	13
5.1 Учебная литература.....	15
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	16
6 Иные сведения и (или) материалы.	18
6.1.Примерные темы письменных учебных работ	18
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	18

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП):

ОК-6 - способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;

ПК-1 - способность осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях;

ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;

ПК-8 - способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции
Общекультурная	ОК-6 - способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния
Профессиональная	ПК-1 - способность осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях
Профессиональная	ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
Профессиональная	ПК-8 - способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОК-6 - способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы	Б1.Б.09 Психология стресса и стрессоустойчивого поведения Б1.Б.10 Психологическое консультирование Б1.Б.15 Психология общения и переговоров

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	Б1.Б.35 Телефонное консультирование Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа
ПК-1 - способность осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	Б1.Б.09 Психология стресса и стрессоустойчивого поведения Б1.Б.39 Социально-психологические проблемы безопасности труда Б1.Б.40 Юридическая психология Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б3.Б.01(Г) Государственный экзамен (междисциплинарный)
ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа
ПК-8 - способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов	Б1.Б.04 Общая психология Б1.Б.07 Психодиагностика Б1.Б.16 Экспериментальная психология Б1.Б.38 Методы изучения личности преступника Б1.Б.43 Практикум по психодиагностике Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях Б1.В.10 Методология и методы социально-психологического исследования личности и группы Б1.В.ДВ.03.01 Организация и содержание психологической помощи сотрудникам

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
	правоохранительных органов Б1.В.ДВ.03.02 Диагностика кризисных состояний Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.01(Г) Государственный экзамен (междисциплинарный) Б3.Б.02(Д) Выпускная квалификационная работа

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОК-6 - способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	Знать: – методы эмоциональной и когнитивной регуляции; – характеристики экстремальных условий. Уметь: – применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психического состояния; – проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях. Владеть: – навыками психологически устойчивого поведения в сложных и экстремальных условиях; – способами регулирования эмоциональных состояний.
ПК-1 - способность осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	Знать: – основные понятия «личный состав», «психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях»; – знать характеристики явлений «стандартные и экстремальные условия». Уметь: – применять психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи психологического обеспечения служебной деятельности;

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
	<p>– осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях.</p> <p>Владеть:</p> <p>– средствами осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.</p>
<p>ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>	<p>Знать:</p> <p>– основы профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь:</p> <p>– составлять комплексное описание личности;</p> <p>– осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>– методами и процедурами проведения психологических исследований, обработки и описания эмпирических данных, анализа и интерпретации полученных данных;</p> <p>– методами профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.</p>
<p>ПК-8 - способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>Знать</p> <p>– требования к отбору и применению психодиагностических методик;</p> <p>Уметь</p> <p>– формулировать цель психодиагностического исследования, соответствующую ситуации и контингенту респондентов;</p> <p>– подбирать адекватные целям исследования психодиагностические методики, правильно проводить диагностику.</p> <p>Владеть</p> <p>– приемами психодиагностики.</p>

2 . Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.Формы промежуточной аттестации

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	108	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	54	18
Аудиторная работа (всего):	54	18
в том числе:		
лекции	18	8
практические занятия, семинары	36	10
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	36	10
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (эссе)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54	90
4 Промежуточная аттестация обучающегося	зачет 7 семестр	зачет 7 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоемкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
лекц.	практ	лекц.	практ.						
Семестр 7									
	Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности		6	12	18	2	4	30	УО
1	Введение в предмет дисциплины		2	4	6	2		6	

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 7									
2	Психологически устойчивое поведение в сложных и экстремальных условиях		2	2	6		2	4	
3	Отбор персонала как часть системы управления качеством		2	2	6		2	6	
4	Характеристики экстремальных условий			2				4	
5	Аспекты биологической детерминированности эмоциональной устойчивости			2				10	
	Современные принципы и методы подбора и расстановки кадров		6	12	18	4	4	30	УО
6	Методы профессионального психологического отбора лиц		2	2	4		2	6	
7	Отбор и применение психодиагностических методик		2	2	4		2	4	
8	Психометрия			2	6	2		6	
9	Методы эмоциональной и когнитивной регуляции		2	2	4	2		4	
10	Управление технологиями отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях			2				6	
11	Психологические технологии для психологического обеспечения служебной деятельности			2				4	
	Управление персоналом в экстремальных ситуациях		6	12	18	2	2	30	УО
12	Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности		2	2	8	2		6	
13	Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в		4	2	10		2	4	

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ. т.		
Семестр 7									
	экстремальных условиях								
14	Подбор и отбор персонала. Способы выявления психологических ресурсов человека для работы в экстремальных условиях			2				6	
15	Требования к отбору и применению психодиагностических методик			2				4	
16	Критерии и показатели эффективности психологического обеспечения			2				6	
17	Средства осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности			2				4	
18	Промежуточная аттестация - <i>зачет</i>							УО-3	
ИТОГО по семестру 7		108	18	36	54	8	10	90	
Всего:		108	18	36	54	8	10	90	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	Семестр 7	
1	Раздел 1. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Введение в предмет дисциплины	Введение в предмет. Цели и задачи изучения дисциплины. Особенности учебной работы по дисциплине. Общая характеристика специальности

1.2	Психологически устойчивое поведение в сложных и экстремальных условиях	Психология отбора персонала как учебный предмет в обучении и воспитании студентов. Отбор квалифицированного персонала и прогнозирования его дальнейшего развития и карьерного роста.
1.3	Отбор персонала как часть системы управления качеством	Функции, субъекты и методы отбора персонала. Основные модели кадрового менеджмента. Определение потребности заказчика; необходимые оценочные критерии для всех методов отбора; оптимизация планирования и доходов на инвестиции в процедурах отбора; критерии принятия решений.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
1.1.	Характеристики экстремальных условий	Экстремальные условия и экстремальные ситуации. Виды экстремальных условий. Классификация экстремальных ситуаций. Их особенности и характеристики.
1.2.	Аспекты биологической детерминированности эмоциональной устойчивости	Эмоциональная устойчивость, подходы к пониманию и трактовке. Аспекты биологической детерминированности эмоциональной устойчивости.
1.3	Психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи психологического обеспечения служебной деятельности	Понятие адаптации в психологии управления персоналом. Виды адаптаций в организациях. Виды адаптаций в профессиональной деятельности и взаимосвязи с индивидуально-психологическими особенностями работников. Индивидуально-личностные ресурсы профессиональных адаптаций.
2	Раздел 2. Современные принципы и методы подбора и расстановки кадров	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1	Методы профессионального психологического отбора лиц	Виды интервью. Влияние интервьюера. Требования к интервьюерам. Ход беседы. Оформление протокола интервью.
2.2	Отбор и применение психодиагностических методик	Планирование процесса отбора психодиагностических методик. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Сбор и анализ сведений о кандидатах.

2.3	Психометрия	<p>Примерная программа организационных мероприятий по методами профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности. Начало психометрии.</p> <p>Область психометрии. Определение понятия «измерение» в социальных науках. Нормирование тестов. Требования к тестированию. Разработка словаря деловых характеристик. Деловая игра: Подбор и расстановка персонала в управлении.</p>
2.4	Методы эмоциональной и когнитивной регуляции	<p>Психогенетические методы для диагностики эмоциональной устойчивости в сложных и экстремальных условиях.</p>
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
2.1	Управление технологиями отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	<p>Основные понятия «личный состав», «стандартные и экстремальные условия», «служебная деятельность личного состава в экстремальных условиях», «психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях»</p>
2.2	Психологические технологии для психологического обеспечения служебной деятельности	<p>Средства осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.</p> <p>Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях</p>
2.3	Подбор и отбор персонала. Способы выявления психологических ресурсов человека для работы в экстремальных условиях	<p>Поиск и отбор персонала. Проблемы, с которыми сталкиваются компании при организации системы поиска и отбора новых работников. Место поиска и отбора персонала в общей системе работы с персоналом. Основные принципы построения системы поиска и отбора персонала. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Планирование процесса отбора. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Организация процесса отбора. Этапы процесса отбора. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Психологический контракт. Общая схема поиска и отбора персонала. Методы отбора персонала. Решение о приеме кандидата на работу. Правовые аспекты найма на работу. Отбор руководителей. Эффективность процесса поиска и отбора кадров.</p>

2.4	Требования к отбору и применению психодиагностических методик	Психодиагностические методики. Виды. Классификация. Способы применения психодиагностических методик для отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
3	Раздел 3. Управление персоналом в экстремальных ситуациях	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	Управление персоналом в экстремальных ситуациях (при ликвидации предприятия, сокращении его численности или штата, при несчастных случаях на предприятии, при возникновении трудовых споров). Обязанности руководителей предприятия по антикризисному управлению персоналом
3.2	Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	Классификация факторов эффективности менеджмента: по продолжительности влияния; по характеру влияния; по степени формализации; в зависимости от масштаба влияния; по содержанию; по форме влияния; факторы по содержанию: научно-технические (уровень механизации и автоматизации труда), организационные (рациональная структура аппарата управления, расстановка кадров, документооборот, трудовая дисциплина), экономические (система материального поощрения и материальной ответственности), социально-психологические (мотивация труда, межличностные отношения), технические, физиологические (санитарно-гигиенические условия труда) и др.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
3.1.	Критерии и показатели эффективности психологического обеспечения	Содержание понятия «Экономическая эффективность» и факторы, влияющие на уровень экономической эффективности психологического обеспечения.
3.2.	Средства осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности	Теоретические и практические аспекты показателей общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности.

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов

работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в нижеследующей таблице.

Таблица - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	80 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (9 занятий)	1 балл посещение 1 лекционного занятия	1 - 16
		Практические занятия (18 занятия).	2 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 3 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	32- 48
		Итоговый тест	18 баллов (51 - 65% правильных ответов) 22 балла (66 - 84% правильных ответов) 36 баллов (85 - 100% правильных ответов)	18-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Текущая учебная работа ОЗФО				
ОЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, теста)	80 (100% /баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем: 5 темы (рукописные).	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	8 - 16
		Практические занятия (10 занятий).	4 баллов - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 8 баллов – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	24-48
		Итоговый тест	19 баллов (51 - 65% правильных ответов) 28 баллов (66 - 85% правильных ответов) 36 баллов (86 - 100% правильных ответов)	19-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
		Решение практико-ориентированного задания	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. нижеследующую таблицу)

Таблица – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	Экзамен		Зачет
		Оценка	Буквенный эквивалент	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 - 85	Повышенный	4	хорошо	
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно	Не зачтено

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое

обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: Учебное пособие / Джанерьян С.Т. - Ростов-на-Дону :Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.: ISBN 978-5-9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>(дата обращения: 26.02.2020). — Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — ISBN 978-5-9916-9457-5. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-452929#page/1> (дата обращения: 26.02.2020).— Текст : электронный.

2. Мандель, Б. Р. Организационная психология : учебное пособие / Б. Р. Мандель. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 371 с. — ISBN 978-5-9765-2438-5. — URL: <https://e.lanbook.com/book/72724> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст : электронный.

3. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 520 с. — ISBN 978-5-9916-1964-6. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-teoriya-i-praktika-444140#page/1> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст : электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

<p>204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2</p>
<p>317 Лаборатория психодиагностики. Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - самостоятельной работы. <p>Специализированная (учебная) мебель: доска меловая, кафедра, столы, стулья.</p> <p>Оборудование для презентации учебного материала: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, проектор, доска интерактивная.</p> <p>Лабораторное оборудование: компьютеры для обучающихся (7 шт.). аппаратурно-программный комплекс «Активациометр АЦ-6К» (договор пожертвования №17 от 08.07.2019 г.).</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESETEndpointSecurity, лицензия</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом.1</p>

<p>№ЕАV-0267348511 до 30.12.2022 г.;MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Опера (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	
--	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Методики оценки онлайн – каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых. Режим доступа: <https://psytests.org/test.html>

База профессиональных данных «Мир психологии» –Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ruБаза данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

1. Методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психического состояния
2. Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях
3. Отбор и применение психодиагностических методик в отборе персонала
4. Повышение эффективности сопровождения служебной деятельности
5. Стандартные и экстремальные условия деятельности
6. Причины и технология перемещения персонала
7. Психологическая устойчивость в сложных и экстремальных условиях
8. Управление персоналом в экстремальных ситуациях
9. Персонал как объект управления в системе управления организацией
10. Навыки психологически устойчивого поведения в сложных и экстремальных условиях.

Методические указания по организации самостоятельной работы

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных (лекционных, семинарских и практических) занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется курсантом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплине:

– для овладения знаниями: чтение текста (учебников, первоисточников, дополнительной литературы), конспектирование и выписки из текста, работа со словарями и справочниками, учебно-исследовательская работа, использование Интернет-ресурсов и др.

– для закрепления, систематизации знаний: работа с конспектом лекции, повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточников, дополнительной литературы), составление таблиц для систематизации учебного материала, ответы на контрольные и дискуссионные вопросы, подготовка докладов к семинарским занятиям, создание мультимедийных презентаций к выступлению на семинарском или практическом занятии и др.

– для формирования умений: анализ теоретической профессионально ориентированной информации, анализ конкретных ситуаций, проектирование элементов профессиональной деятельности и др.

Самостоятельная внеаудиторная работа курсантов включает их подготовку к семинарским и практическим занятиям. К самостоятельной работе студента относится и подготовка к зачету.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Семестр 7

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
1. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности		
1.1 Введение в предмет дисциплины	Понятия «персонал», «управление персоналом» Методы управления персоналом	Задача 1. Составить объявление о найме, с учётом требований к кандидату, а также сферы деятельности гипотетического предприятия Задача 2. Разработать вопросы, для собеседования используя различные типы вопросов (открытые и закрытые) кандидатам и предполагаемые ответы на них
1.2 Психологически устойчивое поведение в сложных и экстремальных условиях	Принципы управления персоналом Структура персонала	Задача 3. Разработать требования к должности, составить профессиограмму. Задача 4. Разработать карту квалификации к должности.
1.3. Отбор персонала как часть системы управления качеством	Служба управления персоналом Планирование работы с персоналом	Задача 5. Составить психологический портрет человека по резюме. Задача 6. Обработать данные методики Ландольта и написать заключение.
2. Современные принципы и методы подбора и расстановки кадров		
2.1. Методы профессионального психологического отбора лиц	Источники набора персонала Технология набора персонала	Задача 7. Обработать данные методики Амтхауэра и написать заключение. Задача 8. Анализ методики FPI одного испытуемого. Обработать полученные результаты и написать заключение по результатам обследования.
2.2 Отбор и применение психодиагностических методик	9. Внутренний и внешний набор персонала 10. Методы сбора информации о кандидатах	Задача 9. Анализ опросника самоотношения одного испытуемого. Обработать полученные результаты и написать заключение по результатам обследования. Задача 10. Какие пункты, по вашему мнению, должен

		содержать аналитический отчет по итогам проведенной оценки персонала? Разработайте шаблон итогового отчета для одного из видов оценки персонала
2.3 Психометрия	11. Управление карьерой работника 12. Механизм карьерного процесса	Задача 11. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: коммерческий директор Задача 12. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: системный администратор
2.4 Методы эмоциональной и когнитивной регуляции	13. Понятие потребности и мотива деятельности 14. Внутренняя и внешняя мотивация	Задача 13. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: офис-менеджер Задача 14. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: таможенный декларант
3. Управление персоналом в экстремальных ситуациях		
3.1 Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	15. Материальные и духовные мотивы к труду 16. Эффективность управления персоналом	Задача 15. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: маркетолог Задача 16. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: начальник отдела продаж
3.2 Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях	17. Цели оценки персонала 18. Технология проведения аттестации работников	Задача 17. Вы – директор по персоналу компании (штат 1000 человек). Вам необходимо разработать вопросы для интервью на должность генерального директора компании Задача 18. Определите приоритетные цели оценки персонала для реально существующей или

		спроектированной вами организации. Какой уровень оценки (повседневная, периодическая или оценка потенциала) соответствует каждой цели оценки?
--	--	---

Составитель: Стоюнина Д.В., доцент каф. ПиОП