

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

К.М.03.11 Технология отбора персонала для работы в экстремальных  
ситуациях

*Код, название дисциплины*

Специальность  
37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация  
Психология безопасности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2022

Новокузнецк, 2024

**Лист внесения изменений**

**В РПД К.М.03.11 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 2022 года набора на 2024 / 2025 учебный год  
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

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)*

*(Подпись)*

## Оглавление

1. Цель дисциплины .....	4
1.1. Формируемые компетенции .....	4
1.2. Индикаторы достижения компетенций .....	4
1.3. Знания, умения, навыки (ЗУН) по дисциплине .....	5
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации .....	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины .....	6
3.1. Учебно-тематический план .....	6
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы .....	8
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.....	12
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	13
5.1. Учебная литература.....	13
5.2. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	14
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы .....	15
6. Иные сведения и (или) материалы.....	15
6.1. Примерные темы письменных учебных работ .....	15
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации .....	16

## 1. Цель дисциплины

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

ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.

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	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Общепрофессиональная	Ценностно-мотивационная ориентация	ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности

### 1.2. Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и	ОПК-4.1 – Проводит профессиографический анализ профессиональной деятельности субъекта труда и характеризует структуру деятельности специалиста ОПК-4.2 – Прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия и факторы эффективности профессиональной деятельности субъекта труда ОПК-4.3 – Выделяет критерии и	К.М.03.11 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях, 8 сем, 3 з.е. К.М.04.02 Психология труда, 5 сем, 5 з.е. К.М.05.10 Психология кадрового менеджмента, 9 сем, 3 з.е. К.М.06.02(П) Исследовательская

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	выбирает соответствующие методы для осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	практика, 6 сем, 6 з.е. К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.

### 1.3. Знания, умения, навыки (ЗУН) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	ОПК-4.1 – Проводит профессиографический анализ профессиональной деятельности субъекта труда и характеризует структуру деятельности специалиста ОПК-4.2 – Прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия и факторы эффективности профессиональной деятельности субъекта труда ОПК-4.3 – Выделяет критерии и выбирает соответствующие методы для осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и	<b>Знать:</b> – основы психологии профессиональной деятельности – методы описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – способы прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала – основы профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности <b>Уметь:</b> – описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной

	осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	деятельности персонала – осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности <b>Владеть:</b> – навыками описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – навыками прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности – методами профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности
--	---	--

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

Таблица 4 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по ОФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	54
Аудиторная работа (всего):	54
в том числе:	
лекции	20
практические занятия, семинары	34
в интерактивной форме	20
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	54
4 Промежуточная аттестация обучающегося	зачет

## 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 трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)				
			ОФО			СРС	Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			Аудиторн. занятия				
			лекц.	практ.			
<b>Семестр 8</b>							

<b>1</b>	<b>Деятельность в экстремальных ситуациях</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>УО</b>
	Введение в предмет дисциплины	6	2	2	2	
	Характеристики экстремальных условий	8	2	2	4	
	Профессионально важные качества (ПВК) работника в экстремальных ситуациях	10	0	4	6	
	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	10	2	4	4	
<b>2</b>	<b>Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>УО</b>
	Классификация методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	8	2	2	4	
	Структурированное интервью	10	2	4	4	
	Профессиональное и психологическое тестирование	12	2	4	6	
	Ассесмент-центр	8	2	2	4	
<b>3</b>	<b>Отбор персонала как элемент системы управления персоналом</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>УО</b>
	Элементы управления персоналом	8	2	2	4	
	Значимость отбора персонала в системе управления персоналом	10	2	4	4	
	Этапы процесса отбора персонала	10	2	2	6	

	Методы эмоциональной регуляции	8	0	2	6	
	Зачет					УО-3
	<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>	<b>Зачет</b>

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
<i>Содержание лекционного курса</i>		
<b>1</b>	<b>Раздел 1</b>	<b>Деятельность в экстремальных ситуациях</b>
	Введение в предмет дисциплины	Основные понятия. Предмет дисциплины, цели и задачи ее изучения. Психология отбора персонала как учебный предмет. Особенности учебной работы по дисциплине.
	Характеристики экстремальных условий	Понятие экстремальных условий и экстремальных ситуаций. Виды, характеристики.
	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	Профессионально важные качества (ПВК) человека, работающего в экстремальных ситуациях. Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях. Понятие стрессоустойчивости. Аспекты биологической детерминированности стрессоустойчивости. Возможности и ограничения ее развития.
<b>2</b>	<b>Раздел 2</b>	<b>Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях</b>
	Классификация методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	Виды методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. Структурированное интервью. Профессиональные тесты. Психологические тесты. Ассесмент-центр.
	Структурированное интервью	Виды интервью. Влияние интервьюера. Требования к интервьюерам. Ход беседы. Оформление протокола интервью.
	Профессиональное и психологическое тестирование	Процесс отбора психодиагностических методик. Критерии их отбора. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Способы применения психодиагностических методик для отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.



	Ассесмент-центр	Понятие ассесмент-центра. Правила и принципы организации процедуры. Этапы проведения ассесмент-центра.
<b>3</b>	<b>Раздел 3</b>	<b>Отбор персонала как элемент системы управления персоналом</b>
	Элементы управления персоналом	<p>Понятие управления персоналом. Роль психолога в этом процессе. Кадровая политика организации. Кадровое планирование. Подбор и отбор персонала. Адаптация новых сотрудников. Профессиональная подготовка и развитие персонала. Оценка работников, аттестация. Управление поведением персонала. Кадровое делопроизводство.</p> <p>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.</p>
	Значимость отбора персонала в системе управления персоналом	Роль отбора персонала в системе управления персоналом. Отбор и подбор персонала, специфика данных процессов. Роль психолога в процедуре отбора персонала.
	Этапы процесса отбора персонала	Этапы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. Семь этапов процесса отбора персонала. Правила отбора. Результат отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
	<i>Раздел 1</i>	<i>Деятельность в экстремальных ситуациях</i>
1	Введение в предмет дисциплины	<p>1. Знакомство, целеполагание.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты в виде схемы представляют данную дисциплину в системе обучения психологии. Обсуждаем вместе.</p> <p>3. В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список возможных вариантов практического применения ЗУНов, которые будут получены в рамках данной дисциплины. Обсуждаем вместе.</p> <p>СРС: подготовиться к обсуждению характеристик экстремальных условий и ситуаций.</p>
2	Характеристики экстремальных условий	<p>В мини-группах (2-3 человека) студенты обсуждают понятие, виды, характеристики экстремальных ситуаций и особенности работы в них. Представляют проделанное. Обсуждаем вместе.</p> <p>СРС: подготовить доклады о профессионально важных качествах работника в экстремальных ситуациях.</p>

3	Профессионально важные качества (ПВК) работника в экстремальных ситуациях	<p>1. Студенты представляют подготовленные доклады о профессионально важных качествах работника в экстремальных ситуациях.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты характеризуют человека с необходимыми для работы в экстремальных ситуациях ПВК и человека с качествами, препятствующими такой работе. Обсуждаем вместе.</p>
4	Профессионально важные качества (ПВК) работника в экстремальных ситуациях	<p>В мини-группах (2-3 человека) студенты придумывают короткие сценки, иллюстрирующие элемент работы человека с необходимыми для работы в экстремальных ситуациях ПВК и человека с качествами, препятствующими такой работе. После чего разыгрывают придуманные сценки.</p> <p>СРС: подготовить доклады о состоянии стресса и о стрессоустойчивости как ключевом ПВК для работы в экстремальных ситуациях.</p>
5	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	<p>Студенты представляют подготовленные доклады о состоянии стресса и о стрессоустойчивости как ключевом ПВК для работы в экстремальных ситуациях.</p> <p>Студенты участвуют в дискуссии на тему: «Стресс и стрессоустойчивость. Биологические предпосылки стрессоустойчивости. Возможности и ограничения ее развития».</p>
6	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	<p>В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список возможных ситуаций, в которых находит свое проявление стрессоустойчивость. Приводят примеры. Представляют сделанное. Обсуждаем вместе.</p> <p>СРС: подготовиться к самостоятельной работе по методам отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.</p>
	<i>Раздел 2</i>	<i>Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях</i>
7	Классификация методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	<p>1. Студенты пишут самостоятельную работу о возможных и предпочтительных методах отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты в виде схемы представляют методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. Обсуждаем вместе.</p> <p>СРС: подготовиться к обсуждению процесса структурированного интервью по вопросам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) понятие и цели структурированного интервью;</li> <li>2) этапы процесса структурированного интервью;</li> <li>3) где применяется данный метод;</li> <li>4) особенности применения метода структурированного интервью с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.</li> </ol>

8	Структурированное интервью	Обсуждаем вопросы: 1) понятие и цели структурированного интервью; 2) этапы процесса структурированного интервью; 3) где применяется данный метод; 4) особенности применения метода структурированного интервью с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
9	Структурированное интервью	Студенты в «тройках» (один студент – интервьюер, второй – интервьюируемый, третий – наблюдатель; каждому студенту нужно побыть в каждой роли) проводят структурированное интервью, целью которого является отбор персонала для работы в экстремальных ситуациях. СРС: составить список (письменно) методик психодиагностического тестирования, применяемых с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
10	Профессиональное и психологическое тестирование	В мини-группах (2-3 человека) студенты составляют список методик психодиагностического тестирования, применяемых с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. Обсуждаем вместе. СРС: выбрать и подготовить описание методики психодиагностического тестирования, применяемой с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях; подготовиться к ее проведению.
11	Профессиональное и психологическое тестирование	Студенты характеризуют и проводят выбранные методики психодиагностического тестирования, применяемой с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. СРС: подготовить доклад о методе ассесмент-центра.
12	Ассесмент-центр	1. Представление доклада о методе ассесмент-центра. 2. Участие в методе ассесмент-центра. Формулирование выводов об этом методе. Обсуждаем вместе. СРС: подготовить доклады о каждом из элементов управления персоналом.
	<i>Раздел 3</i>	<i>Отбор персонала как элемент системы управления персоналом</i>
13	Элементы управления персоналом	1. Представление докладов о каждом из элементов управления персоналом. 2. Обсуждение особенностей управления персоналом в экстремальных ситуациях. СРС: эссе на тему: «Значимость отбора персонала в системе управления персоналом».
14	Значимость отбора персонала в системе управления персоналом	Обсуждение специфики отбора персонала как элемента управления персоналом.

15	Особенности отбора персонала в системе управления персоналом в организациях, спецификой которых является работа в экстремальных ситуациях	1. В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список организаций, спецификой которых является работа в экстремальных ситуациях. Обсуждаем вместе. 2. Студенты участвуют в обсуждении особенности отбора персонала в системе управления персоналом в организациях, спецификой которых является работа в экстремальных ситуациях. СРС: подготовиться к написанию самостоятельной работы по этапам процесса отбора персонала.
16	Этапы процесса отбора персонала	1. Студенты пишут самостоятельную работу по этапам процесса отбора персонала. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты обсуждают этапы процесса отбора персонала, приводят примеры, иллюстрирующие данный процесс. Осуждаем вместе. СРС: подготовиться к представлению и проведению метода эмоциональной регуляции (по выбору).
17	Методы эмоциональной регуляции	1. В мини-группах (2-3 человека) студенты обсуждают и составляют список методов эмоциональной регуляции. Обсуждаем вместе. 2. Студенты характеризуют и проводят выбранные методы эмоциональной регуляции. СРС: подготовиться к представлению и проведению метода эмоциональной регуляции (по выбору).
18	Методы эмоциональной регуляции	1. Студенты характеризуют и проводят выбранные методы эмоциональной регуляции. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список возможных вариантов практического применения ЗУНов, полученных в рамках данной дисциплины. Обсуждаем вместе. СРС: повторение лекционного материала.

#### 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 таблице 7.

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
<b>Текущая учебная работа ОФО</b>				
<b>ОФО</b> Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	<b>80</b> (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (10 занятий)	<b>1 балл</b> - посещение 1 лекционного занятия	0 – 10
		Практические занятия (16 занятий)	<b>1 балл</b> - посещение 1 практического занятия <b>2 балла</b> - посещение 1 практического занятия, самостоятельность при выполнении заданий и существенный вклад на занятии в работу всей группы	0 – 20

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
<b>Текущая учебная работа ОФО</b>				
		Самостоятельная работа	<b>12 баллов</b> (пороговое значение) <b>25 баллов</b> (среднее значение) <b>50 баллов</b> (максимальное значение)	0 – 42
<b>Итого по текущей работе в семестре</b>				max 80
<b>Промежуточная аттестация</b>				
Промежуточная аттестация (экзамен)	<b>20</b> (100% /баллов приведены шкалы)	Вопрос 1	<b>3 баллов</b> (пороговое значение) <b>5 баллов</b> (максимальное значение)	0 – 5
		Вопрос 2	<b>3 баллов</b> (пороговое значение) <b>5 баллов</b> (максимальное значение)	0 – 5
		Практическое задание	<b>5 баллов</b> (пороговое значение) <b>10</b> (максимальное значение)	0 – 10
<b>Итого по промежуточной аттестации (экзамен)</b>				max 20
<b>Суммарная оценка по дисциплине (сумма баллов текущей и промежуточной аттестации): 0 – 100 б.</b>				

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. таблицу 8).

Таблица 8 – 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>. – 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>. – 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>. – 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"><li>- занятий лекционного типа;</li><li>- занятий семинарского (практического) типа;</li><li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li><li>- текущего контроля и промежуточной аттестации.</li></ul> <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному 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, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом.2</p>
<p>317 Лаборатория психодиагностики. Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- занятий семинарского (практического) типа;</li><li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li><li>- самостоятельной работы.</li></ul> <p>Специализированная (учебная) мебель: доска меловая, кафедра, столы, стулья.</p> <p>Оборудование для презентации учебного материала: стационарное - 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 сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESETEndpointSecurity, 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, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом.1</p>

### **5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

#### **Перечень СПБД и ИСС по дисциплине**

**Библиотечная система ExLibris** – избранные публикации по психологии: статьи, главы из книг, учебников, хрестоматии и методическая литература. Режим доступа <http://www.psychology-online.net/310/>

**Научная электронная библиотека** - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) База данных статей из области психологии.

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

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

**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 регуляции для оптимизации собственной деятельности и психического состояния.
2. Применение психодиагностических методик в отборе персонала.
3. Повышение эффективности сопровождения служебной деятельности.
4. Стандартные и экстремальные условия деятельности.
5. Принципы и правила ротации персонала.
6. Психологическая устойчивость в экстремальных условиях.
7. Отбор персонала как важный элемент системы управления персоналом.

#### **Примерные вопросы для устного опроса**

##### **Раздел 1. Деятельность в экстремальных ситуациях**

1. Понятие экстремальных условий и экстремальных ситуаций. Виды, характеристики.
2. Профессионально важные качества человека, работающего в экстремальных ситуациях.
3. Аспекты биологической детерминированности стрессоустойчивости. Возможности и ограничения ее развития.

##### **Раздел 2. Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях**

1. Виды методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
2. Структурированное интервью.
3. Профессиональные тесты. Психологические тесты.
4. Ассесмент-центр.

##### **Раздел 3. Отбор персонала как элемент системы управления персоналом**

1. Понятие управления персоналом. Роль психолога в этом процессе.

2. Элементы управления персоналом.
3. Управление персоналом в экстремальных ситуациях.
4. Этапы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.

### **Примерные задания для дополнительного набора баллов по БРС**

1. Подготовить доклад на тему: «Особенности работы в экстремальных ситуациях».
2. Подготовить презентацию на тему: «Этапы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях».
3. Разработать схему, представляющую методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
4. Выполнить творческую работу на тему: «Роль психолога в процессе отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях» (отчет сдается в виде оформленного мультимедийного проекта).
6. Подготовить презентацию на тему: «Стрессоустойчивость как ключевое профессионально важное качество для работы в экстремальных ситуациях».
7. Подготовить доклад на тему: «Элементы управления персоналом».

## **6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации**

### **Семестр 8**

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
<b>Раздел 1. Деятельность в экстремальных ситуациях</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психология отбора персонала как учебный предмет.</li> <li>2. Понятие экстремальных условий и экстремальных ситуаций. Виды, характеристики.</li> <li>3. Профессионально важные качества человека, работающего в экстремальных ситуациях.</li> <li>4. Стрессоустойчивость как ключевое профессионально важное качество для работы в экстремальных ситуациях.</li> <li>5. Аспекты биологической детерминированности стрессоустойчивости. Возможности и ограничения ее развития.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведите примеры рабочих ситуаций, в которых стрессоустойчивость является необходимым качеством.</li> </ol>
<b>Раздел 2. Методы отбора персонала для работы в экстремальных</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.</li> <li>7. Структурированное интервью.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Какие психодиагностические методики предпочтительны для применения с целью отбора персонала для работы в экстремальных</li> </ol>



ситуациях	8. Профессиональное и психологическое тестирование как методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. 9. Психодиагностические методики, применяемые с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. 10. Ассесмент-центр.	ситуациях?
<b>Раздел 3. Отбор персонала как элемент системы управления персоналом</b>	11. Понятие управления персоналом. Элементы управления персоналом 12. Роль психолога в управлении персоналом. 13. Управление персоналом в экстремальных ситуациях. 14. Отбор и подбор персонала, специфика данных процессов. 15. Этапы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.	3. Как психолог помогает в управлении персоналом в организациях, спецификой которых является работа в экстремальных ситуациях?

Составитель: Чувашова И.А., канд. психол. наук, доцент кафедры ПиОП.