

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436  
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.05.04 Психологическое обеспечение служебной деятельности

*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.05.04 Психологическое обеспечение служебной деятельности**

*(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 по ОПОП .....	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине.....	5
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. ....	7
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.....	7
3.1 Учебно-тематический план .....	7
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы.....	8
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. ....	13
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины .....	17
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	18
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.....	23
42.Концепция трудовой мотивации Д.Мак-Клелланда и Д. Аткинсона.....	27

## 1. Цель дисциплины

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

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-1. Способен на основе анализа основных этапов и закономерностей исторического развития Российского государства, его места и роли в контексте всеобщей истории формировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга
Общепрофессиональная	Консультационная деятельность	ОПК-9. Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

### 1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОПК-1 Способен на основе анализа основных этапов и закономерностей исторического развития Российского государства, его места и роли в контексте всеобщей истории	ОПК–1.1 Осуществляет выбор психологических приемов, формирующих ответственное отношение к выполнению профессионального долга; ОПК–1.2 Планирует работу по актуализации гражданской позиции и патриотического отношения к государству и его гражданам. ОПК-1.3 Выполняет нормативы по стрелковой подготовке с целью защиты жизни и свободы граждан.	К.М.01.01 История (история России, всеобщая история), 1 сем, 3 з.е. К.М.01.08 Основы права и противодействия коррупции, 2 сем, 2 з.е. К.М.01.12 Стрелковая подготовка, 7 сем, 4 з.е. К.М.05.01 Введение в профессиональную деятельность, 1 сем, 4 з.е. К.М.05.04 Психологическое обеспечение служебной деятельности, 4 сем, 3 з.е.

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
<p>формировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга</p>		<p>К.М.06.01(У) Ознакомительная практика, 3 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.</p>
<p>ОПК-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p>	<p>ОПК-9.1 Организует и проводит мероприятия по изучению психологического климата в служебных коллективах  ОПК-9.2 Анализирует формы организации взаимодействия в служебных коллективах  ОПК-9.3 Планирует психологическую работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p>	<p>К.М.04.05 Социально-психологические проблемы безопасности труда в производственной сфере, 9 сем, 4 з.е.  К.М.05.04 Психологическое обеспечение служебной деятельности, 4 сем, 3 з.е.  К.М.06.03(П) Практика по профилю профессиональной деятельности, 7 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.</p>

### 1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
<p>ОПК-1 Способен на основе анализа основных этапов и закономерностей исторического развития</p>	<p>ОПК-1.1 Осуществляет выбор психологических приемов, формирующих ответственное отношение</p>	<p><b>Знать:</b>  – содержание служебной деятельности;  – приоритетность понятий «гражданская позиция», «патриотизм»,</p>

<p>Российского государства, его места и роли в контексте всеобщей истории формировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга</p>	<p>к выполнению профессионального долга; ОПК–1.2 Планирует работу по актуализации гражданской позиции и патриотического отношения к государству и его гражданам.</p>	<p>«профессиональный долг» при выполнении служебной деятельности; <b>Уметь:</b> – анализировать содержание и роль служебной деятельности для понимания и принятия правильной гражданской позиции, патриотического и ответственного отношения к государству и его гражданам; – формировать устойчивые внутренние мотивы к ответственному выполнению профессионального долга; <b>Владеть:</b> – навыками побуждения к ответственному выполнению профессионального долга; – способами актуализации гражданской позиции и патриотического отношения к государству и его гражданам.</p>
<p>ОПК-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p>	<p>ОПК-9.1 Организует и проводит мероприятия по изучению психологического климата в служебных коллективах ОПК-9.2 Анализирует формы организации взаимодействия в служебных коллективах ОПК-9.3 Планирует психологическую работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> – роль и значение психологического климата в служебной деятельности. – формы работы, направленные на поддержание психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности. <b>Уметь:</b> – диагностировать виды взаимодействия в служебных коллективах; – выбирать и применять адекватные методы создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности <b>Владеть:</b> – навыком анализа форм взаимодействия в трудовых коллективах – методами и технологиями создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p>

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

Таблица 4 – Объём 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)	50
Аудиторная работа (всего):	50
в том числе:	
лекции	20
практические занятия, семинары	30
в интерактивной форме	20
Внеаудиторная работа (всего):	
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
подготовка курсовой работы /контактная работа	0
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	58
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен и объём часов, выделенный на промежуточную аттестацию:	Зачёт с оценкой в 4 семестре

## 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.)			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО		СРС	
			Аудиторн. занятия	лекц.		
<b>Семестр 4</b>						
1.	<b>Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	
1.1	Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современном обществе. Организационно-методологические принципы психологической службы	10	4	6		УО – устный опрос
2.	<b>Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельности</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	
2.1	Профессиональная пригодность. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу. Понятие	10	2	4	4	УО – устный опрос

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ. т.		
<b>Семестр 4</b>						
	профессиональной пригодности.					
2.2	Вхождение человека в деятельность.	10	2	2	6	УО – устный опрос
2.3	Профессиональная адаптация сотрудников	10	2	2	6	УО – устный опрос
<b>3.</b>	<b>Психологическое обеспечение безопасности служебной деятельности</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	
3.1	Профилактика суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России	12	2	4	6	УО – устный опрос
3.2	Социально-психологического климата в служебном коллективе	12	2	4	6	УО – устный опрос
<b>4.</b>	<b>Управление эффективностью служебной деятельности.</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	
4.1	Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими	16	2	4	10	УО – устный опрос
4.2	Управление профессиональной мотивацией	14	2	2	10	УО – устный опрос
4.3	Психологическое сопровождение увольняющихся сотрудников	14	2	2	10	УО – устный опрос
	<b>Итого:</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	
	<b>Контроль</b>					<b>Зачёт с оценкой</b>
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	Семестр 4	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
<b>Раздел 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии</b>		
1.1	Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современном обществе. Организационно-методологические принципы	Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современной психологии труда. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Связь психологического



№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	психологической службы	обеспечения служебной деятельности с другими научными дисциплинами. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета Научно-методическое обеспечение кадровой и воспитательной работы. Основные направления работы практического психолога. Принципы пользования психологической информацией. Требования норм морали, профессиональной этики и служебного этикета к психологу и служащим. Учет, хранение и передача служебной документации. Правила использования психологической информации.
<b>Раздел 2. Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность</b>		
2.1	Профессиональная пригодность. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу. Понятие профессиональной пригодности.	Требования законов и нормативных актов. «Абсолютная» и «относительная» профпригодность. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности. Деятельность и профессиональная пригодность. Методы определения профессиональной пригодности. Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии. Современные принципы и методологические основы профессионального психологического отбора. Диагностика способностей и прогнозирование профессиональной успешности. Основные методы профессионального психологического отбора и особенности их практического использования. Интегральные критерии профпригодности, технологии их разработки и практического использования.
2.2	Вхождение человека в деятельность.	Основные проблемы, связанные с вхождением человека в служебную деятельность (страх, ролевые ожидания, разочарования). Обучение при вхождении в организацию. Изменение поведения посредством научения. Процесс сознательного научения поведению в организации. Овладение способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.
2.3	Профессиональная адаптация сотрудников	Профессиональная адаптация как процесс становления и сохранения динамического равновесия в системе «субъект труда - профессиональная среда». Этапы профессиональной адаптации. Критерии адаптированной и проявления дезадаптации. Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Структура личностных факторов адаптации. Личностный адаптационный потенциал. Механизмы психологической профессиональной адаптации. Психологическое обеспечение профессиональной адаптации.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
<b>Раздел 3. Общие положения морально-психологического обеспечения служебной деятельности</b>		
3.1	Профилактика суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России	Приказ МВД РФ №1142 от 24.12.2008 «О профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел Российской Федерации» (наименование приказа в ред. приказа МВД России от 04.12.2012 N 1076) (в ред. приказа МВД России от 04.12.2012 N 1076). Типичных конфликтных ситуаций, становящихся причиной самоубийства. Работа по профилактике суицидальных происшествий. Профилактические мероприятия общей направленности. Фазы суицидального поведения. Антисуицидальные факторы личности. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
3.2	Социально-психологического климата в служебном коллективе	Коллектив. Типы межличностных отношений. Признаки благоприятного психологического климата. Особенности проведения социометрии и рейтинга руководителей в служебном коллективе. Овладение способностью соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности, ее значимость для социально-психологического климата в служебном коллективе.
<b>Раздел 4. Управление эффективностью служебной деятельности</b>		
4.1	Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления.	Структура неформальных отношений. Ценность и проблематика неформальных отношений в организации. Социально-психологических особенности неформальных групп. Характеристика основных структур неформальных групп. Особенности взаимодействия с группой, в зависимости от её структуры и направленности. Этапы обучения основам психологических знаний. Принципы дифференциации обучения и составления учебных программ. Алгоритм разработки программ. Организационно-управленческие решения. Приемы организационно управленческого решения.
4.2	Управление профессиональной мотивацией.	Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации. Виды стимулирования персонала в организации. Система управления профессиональной мотивацией. Овладение способностью соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения. Способность соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности
4.3	Психологическое сопровождение	Направления работы с увольняемыми сотрудниками. Метод картографии. Профилактика текучести кадров.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	увольняющихся сотрудников	
<b>Содержание практических / семинарских занятий</b>		
<b>Раздел 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии</b>		
1.1	Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современной психологии труда	<p>Круглый стол</p> <p>На основе материалов публикаций (в том числе – в Интернет) о технологиях психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников в разных регионах России предлагаются вопросы для обсуждения.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие эмпирико-познавательные методы и преобразующие методы используются в работе психологом?</li> <li>2. Какие проблемы наиболее актуальны в служебной деятельности?</li> <li>3. Что получают организации вследствие правильно организованного психологического сопровождения?</li> <li>4. Почему психологическая служба, в современных условиях, является неотъемлемой частью?</li> </ol>
<b>Раздел 2. Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность</b>		
2.1	Профессиональное самоопределение	<p><i>Практикум</i></p> <p>На первом этапе группа делится на пары. Каждой паре достается описание ситуации, относительно которой студенты должны составить диагностику с целью оказания помощи в профессиональном самоопределении. Наличие каждой использованной методики должно быть обосновано.</p> <p>В результате выполненного задания заслушивается каждая пара и обсуждает адекватность подобранного диагностического инструментария.</p> <p>На втором этапе студентам предоставляются результаты исследования профессионального определения, которые им необходимо проанализировать и выработать рекомендации.</p>
2.2	Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности	<p><i>Практикум-дискуссия</i></p> <p>На первом этапе разбираются вопросы о подходах прогнозирования профессиональной пригодности и содержании формулы оценки профпригодности специалиста.</p> <p>На втором этап занятия необходимо составить обоснованную формулу оценки профессиональной профпригодности для конкретной профессии (письменно оформить и сдать для последующей проверки).</p>
2.3	Психологическое обеспечение служебной деятельности на современном	<p><i>Фокус-группа</i></p> <p>Группа даёт свое понимание, определение и объяснение проблеме «Психологическое обеспечение служебной</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	этапе	деятельности на современном этапе»
<b>Раздел 3. Общие положения морально-психологического обеспечения служебной деятельности</b>		
3.1	Психологическая помощь при суицидальном поведении	Примерный алгоритм прохождения психологической помощи при суицидальном поведении
3.2	Психодиагностические методики определяющие суицидальную опасность	Необходимо ознакомиться с психодиагностические методики определения суицидальную опасность (условно выделяют суицидальный риск по социально-биографическим, социально-психологическим и психологическим основаниям)
3.3	Виды кризисов	Доклады. Тема: «Нормативные кризисы»: Возрастные Семейные Кризисы профессионального становления Ненормативные кризисы: Серьезная болезнь Смерть близкого Потеря работы Развод Анализ личностных переменных, влиявших на ситуации и планирование мероприятий по коррекции.
<b>Раздел 4. Управление эффективностью служебной деятельности</b>		
4.1	Психологическое сопровождение увольняющихся сотрудников	<i>Совещание</i> При подготовке к практическому занятию студентами проводится опрос при помощи анкеты "Увольнение", разработанной А. П. Егоршиным. На занятии обсуждаются полученные материалы и вырабатываются направления работы психолога с увольняемыми сотрудниками и пути профилактики текучести кадров. Способность соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности
4.2-4.4	Повышение психологической компетентности.	<i>Организационно-деятельностная игра</i> При подготовке к семинару студенты делятся на 5 малых групп. Каждая группа должна составить и защитить на практическом занятии, программу по обучению персонала основам психологических знаний (алгоритм составления данной программы рассмотрен на лекционном занятии по теме: «Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний»). Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
4.5	Профилактика текучести	<i>Тренинг</i>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	кадров	Разработка тренинговых занятий направленных на профилактику текучести кадров (с обоснованием выбранных характеристик воздействия).
4.6	Коллоквиум	Проверка знаний по изучаемому курсу
<b>Промежуточная аттестация – экзамен</b>		

#### **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)

№	Вид рейтинга	Сумма баллов	Весовой коэффициент, %	Примечание
1	Текущий контроль	80	max 3	Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: 3 балла – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; 2 балла – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; 1 балл – выставляется в случае, если студент имеет до 20% пропусков занятий; 0 балл – выставляется в случае, если студент имеет более 20% пропусков занятий.
			max 57	Производится оценка следующих форм: – Устные ответы студентов на практических занятиях – Выполнение заданий на практических и семинарских занятиях; – Выполнение самостоятельной работы; – Проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами)
2	Промежуточный контроль по	20	max 10	Теоретический вопросы, указанные в билете, для сдачи экзамена.

	дисциплине		max 10	Теоретический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена.
			max 20	Практический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена.

*Краткая характеристика используемых оценочных средств*

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом существенной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена-студент затрудняется, дать ответ или не дает верных ответов.

### *Шкала оценивания доклада*

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

### *Шкала оценивания практических заданий*

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;

Оценка «хорошо» выставляется, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;

Оценка «отлично» выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с экзаменом выглядит следующим образом.

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Экзамен проводится по билетам. Каждый билет содержит два теоретических вопроса и один практический. На подготовку дается 20 минут.

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

Ответ на экзамене позволяет оценить степень форсированности знаний. Ответ оценивается по 4 балльной системе.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.

Оценка «отлично» (100-85 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие большое значение в этом тексте.



– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

- Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.
- Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.
- При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.
- Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.
- Полностью не усвоил материал.

## **5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **5.1 Учебная литература**

#### **Основная учебная литература**

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учеб. пособие для бакалавриата и специалитета / С. С. Корнеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 304 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-10940-5. — URL: <https://urait.ru/bcode/432459> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.
2. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ: учебник и практикум для вузов/ А.В.Мещерякова.— Москва: Юрайт, 2019.— 247с.— (Университеты России).— ISBN978-5-9916-8990-8. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/437532/> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

#### **Дополнительная учебная литература**

1. Мищенко, Л. В. Психотравма. Предотвращение рецидивов. Технологии социально-психологического сопровождения : практ. пособие / Л. В. Мищенко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 225 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-07852-7. — URL: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.
2. Оперативно-розыскная психология : учеб. пособие для вузов / под общ. ред. Ю. Е. Аврутина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 252 с. — (Серия : Специалист). — ISBN 978-5-534-06236-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/437995> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.
3. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учеб. пособие для вузов / В. А. Толочек. — Москва : Юрайт, 2019. — 186 с. — (Серия : Специалист). — ISBN 978-5-534-07060-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/441946/> (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:

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования,	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности,
---	--	--

(модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Психологическое обеспечение служебной деятельности	<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.  Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.  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).  Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2

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

#### Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

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](http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2)

Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) База 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

*Содержание самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям:*

1.1 «Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современной психологии труда». Изучить публикации о технологиях психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников в разных регионах России (возможно использование сети Интернет).

2.1 «Профессиональное самоопределение» Подготовить перечень диагностических методик, для дальнейшей работы над составлением батареи тестов с целью проф. самоопределения.

2.3 «Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности». Подготовится по теме «Подходы прогнозирования профессиональной пригодности».

2.3 «Психологическое обеспечение служебной деятельности на современном этапе». Опросить минимум 15 человек и подготовить ответ на вопрос: «Дайте определение понятию «Психологическое обеспечение служебной деятельности на современном этапе»». Необходимо фиксировать пол, возраст, образование респондентов.

3.1 «Психологическая помощь при суицидальном поведении». Повторить информацию о психологической помощи при суицидальном поведении.

3.2 «Психодиагностические методики, определяющие суицидальную опасность». Необходимо подобрать психодиагностические методики, позволяющие определить суицидальный риск.

3.3 «Виды кризисов». Подготовить доклад «Нормативные кризисы» (возрастные, семейные, кризисы профессионального становления); ненормативные кризисы (серьезная болезнь, смерть близкого, потеря работы, развод). Группа по алфавиту делится на две подгруппы: студенты первой группы (начиная с буквы «А» или любой первой) готовят доклад (каждый студент) о нормативных кризисах. Вторая часть группы готовится к докладам о не нормативных кризисах.

4.1 «Психологическое сопровождение увольняющихся сотрудников». Студенты проводят опрос при помощи анкеты «Увольнение», разработанной А. П. Егоршиным (минимум 10 респондентов).

4.2 – 4.4 «Повышение психологической компетентности». При подготовке к семинару студенты делятся на 5 малых групп. Каждая группа должна составить и защитить на практическом занятии, программу по обучению персонала основам психологических знаний (алгоритм составления данной программы рассмотрен на лекционном занятии по теме: «Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний»).

4.5 Разработка тренинговых занятий, направленных на профилактику текучести кадров

4.6 Владение способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета: подготовка программы

*Примерные вопросы для текущей аттестации (тестирование):*

1) Направления деятельности практического психолога можно разделить на два направления:

1. эмпирико-познавательные;
2. преобразующие (или конструктивные).

Разнесите предложенные ниже методы в соответствии с направлениями:

- А) методы диагностики;
- Б) методы анализа;
- В) методы обучения, развития субъекта труда;
- Г) консультирование;
- Д) интерпретации эмпирических данных;
- Е) методы коррекции поведения и состояния субъекта труда;
- Ж) методы реконструкции рабочего пространства.

2) Выделяются три основных направления, лежащих в основе работы практического психолога в

организации.

1. научно-методическое;

2. оказание помощи сотрудникам, испытывающим различные психологические или социально-психологические трудности;

3. обеспечение воспитательной работы;

4. обеспечение личностного роста сотрудника;

5. сопровождение работника в процессе всей его работы.

3) Система работы с персоналом - это

А) совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих на предприятии;

Б) социально-психологические условия успешной профессиональной деятельности;

В) традиционные формы управленческого взаимодействия;

Г) социально-психологические условия успешной профессиональной деятельности и личностного роста.

4) Прямой доступ к психологической информации помимо психолога имеют:

А) первое лицо предприятия и его заместитель по кадровым вопросам (менеджер по кадрам);

Б) первое лицо предприятия и непосредственный начальник респондента;

В) заместитель директора по кадровым вопросам и должностные лица предприятия.

5) Протоколы обследований и заключения хранятся:

А) в отделе кадров, в личном деле сотрудника;

Б) в кабинете психолога, в сейфе;

В) у начальника структурного подразделения, в опечатанном виде;

Г) в отделе кадров, в сейфе;

Д) верны ответы Б, Г

6) При нанесении морального ущерба испытуемому, вследствие разглашения или утечки сведений психологического характера, пострадавшее лицо имеет право:

А) ходатайствовать перед начальником о дисциплинарном наказании лица, нанесшего моральный ущерб;

Б) обратиться в судебные органы;

В) верны оба ответа

7) Положение о психологической службе предприятия является основным нормативным документом, регламентирующим назначение и место подразделения на предприятии. Оно состоит из 5 основных частей:

А) общая часть;

Б) требования;

В) функциональные обязанности;

Г) права;

Д) наказания;

Е) поощрения;

Ж) ответственность;

8) Морально-этические принципы работы психолога:

1. Принцип уважения личности.

2. Принцип профессиональной компетенции,

3. Принцип конфиденциальности.

4. Принцип ответственности.

5. Принцип профессиональной независимости.

6. Принцип независимости.

7. Принцип вовлеченности.

9) В целом можно выделить следующие этапы развития проблематики профессионального самоопределения:

1. Конкретно-адаптационный этап. \_\_\_\_\_
2. Диагностико-рекомендованный этап. \_\_\_\_\_
3. Искусственная «подгонка» человека и профессии. \_\_\_\_\_
4. Диагностико-корректирующий, диагностико-развивающая профконсультация. \_

Соотнесите предложенные ниже определения с соответствующими этапами

А) В основе «трехфакторная модель» Ф. Парсонса. При этом качества человека и требования профессии рассматриваются как относительно стабильные, что и служит основой для «объективного» выбора.

Б) Основан на «умелой продаже себя работодателю»; разработка методик с элементами манипуляции.

В) Главная задача – помочь клиентам трудоустроиться.

Г) Все основано на учете изменений в выбираемых профессиях, и их требованиях к человеку, а также на учете меняющегося клиента (оптанта).

10) Для осуществления выбора профессиональной деятельности необходимо иметь конкретные варианты, где конкретизируются те или иные социальные и профессиональные стереотипы.

1. Ещё в Петровскую эпоху известный государственный деятель России В.Н. Татищев классифицировал все виды труда по критерию \_\_\_\_\_

2. С.П. Струмилин в 1920-е годы классифицировал профессии по степени

3. В современной России наиболее известная типология профессий, предложена Е.А. Климовым, где в качестве критерия выступает

4. Литовский автор Л.А. Йовайша разделял все профессии

5. Типология профессий Дж. Холланда, основана на

11) Выберите из предложенных ниже вариантов соответствующие продолжения предложений.

А) сопоставление типов личности и типов профессиональной среды

Б) добра и зла для человека

В) отношение человека (субъекта труда) к предмету труда

Г) самостоятельность человека в труде.

Д) преимущественные профессиональные ценности

11) Система профессиональной ориентации включает в себя следующие компоненты:

А) профессиональное просвещение

Б) профессиональная диагностика

В) профессиональная консультация

Д) профессиональный отбор

Е) профессиональная адаптация

Ж) все ответы верны

З) все ответы верны кроме Е

12) Принято выделять следующие функции в системе профориентации:

1. социальную;

2. экономическую;

3. психолого-педагогическую;

4. медико-физиологическую;

Соотнесите предложенные ниже определения с соответствующими функциями

А) усвоение определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих осуществлять социально-профессиональную деятельность в качестве полноправного и полноценного члена общества;

Б) учет требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для выполнения той или иной профессиональной деятельности;

В) выявление, формирование и учет индивидуальных особенностей каждого выбирающего профессию;

Г) улучшение качественного состава работников, повышение профессиональной активности, квалификации и производительности труда.

13) Разработаны критерии готовности к профессиональному самоопределению. В качестве основных выделяются следующие:

А) познавательный критерий, ценностно-ориентационный критерий, деятельностно-преобразовательный критерий.

Б) психолого-педагогический критерий, мотивационный критерий, профессиональный критерий.

В) социально-профессиональный критерий, познавательный критерий, психофизиологический критерий.

14) В процессе оценки профессиональной пригодности психологу приходится искать компромисс между интересами работника как личности (соблюдая этическую норму «не навреди») и интересами производственной организации. Вынося решение о профессиональной пригодности, психолог должен учитывать интересы:

А) организации; Б) работника; В) интересы организации и интересы работника.

15) Оценка профессиональной пригодности осуществляется, по отношению к уже работающим в организации людям в форме \_\_\_\_\_, а по отношению к будущей деятельности в виде \_\_\_\_\_

16) Е.А.Климов выделяет пять субъектных компонентов профпригодности:

1. \_

2. \_

3. \_

4. \_

5. \_

17) В процессе профотбора можно выделить несколько этапов.

Первый этап \_\_\_\_\_

Второй этап отбора \_\_\_\_\_

Третий этап отбора \_\_\_\_\_

Соотнесите, какому этапу соответствует предложенное ниже содержание:

А) психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку

Б) прогноз успешности деятельности, на основе сопоставления сведений о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных

В) выбор психодиагностических методов исследования

18) Выделяют:

1. степени профессиональной пригодности \_\_\_\_\_

2. типы профессиональной пригодности \_\_\_\_\_

19) Виды профотбора (выберите верные ответы)

А) медицинский отбор;

Б) социально-психологический;

В) психологический;

Г) психофизиологический отбор;

Д) образовательный;

Е) физиологический.

20. Использование тестов помогает отдельному сотруднику:

А) объективно оценивать свои личные и деловые качества;

Б) преодолевать ошибочные стереотипы восприятия самого себя и других людей;

В) корректировать поведение в направлении успешной реализации личных и профессиональных целей;

Г) обоснованно делать профессиональный выбор и реально определять возможности своего профессионального роста.

Д) верно все;

Е) верно все, кроме В

21. Формула профессиональной пригодности (ПП) рассчитывается:

ПП= \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. В зависимости от содержания Положения об аттестационной комиссии предприятия (организации), аттестация может быть следующих видов:

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

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
Раздел 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии		
Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современном обществе. Организационно-методологические принципы психологической службы	1. Проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности в современном обществе. 2. Учет, хранение и передача служебной документации. 3. Психологическое сопровождение, объект и предмет психологической практики, система работы с персоналом. 4. Согласно приказу №80 морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности органов (учреждений) является составной частью кадрового обеспечения системы МВД России и включает следующие виды деятельности? Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении	1. Сформируйте ситуации (минимум три), в которых будут отражены верное и не верное поведения служащих по вопросам учета, хранения и передачи служебной документации. 2. Предложите психодиагностические методики, которые будут направлены на выявление (у сотрудников или претендентов на вакантные должности) на склонность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.

	<p>антикоррупционного поведения</p> <p>5. Принципы пользования психологической информацией.</p> <p>6. Положение о психологической службе предприятия (организации).</p> <p>7. Морально-этические принципы работы психолога</p>	
<b>Раздел 2. Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность</b>		
<p>Профессиональная пригодность.</p> <p>Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу. Понятие профессиональной пригодности.</p>	<p>8. Этапы развития проблематики профессионального самоопределения.</p> <p>9. Требованиями законов и нормативных актов.</p> <p>10. Факторы, влияющие на выбор профессии и типичные ошибки выбора профессии.</p> <p>11. Основные компоненты профориентационной работы.</p> <p>12. Функции профориентационной работы. Критерии готовности к профессиональному самоопределению.</p> <p>13. Этапы профессионального отбора.</p> <p>14. Система психологического прогноза успешности деятельности работников (Т.Т. Джамгарова), составление формулы оценки профпригодности.</p> <p>15. Взаимодействие отдела кадров с кандидатом на вакантную должность.</p> <p>16. Конкурсный отбор (задачи психолога). Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</p> <p>17. Работа психолога по отбору кандидатов для приема на работу.</p> <p>18. Структура собеседования при приеме на работу, основные правила проведения собеседования при приеме на работу.</p>	<p>1. Приведите пример несоответствующего поведения, требованиям законов и нормативных актов. Опишите какие качества личности или организационные условия могли повлиять на это.</p> <p>2. Подобрать пакет психодиагностического инструментария с целью оказания помощи в профессиональном самоопределении. Наличие каждой использованной методики должно быть обосновано.</p> <p>3. Выделите основные проблемы освоения следующих социальных ролей: студент, сотрудник МЧС, руководитель отдела.</p>
<p>Вхождение человека в деятельность.</p>	<p>19. Вхождение человека в организацию</p> <p>20. Обучение при вхождении в</p>	<p>1. Опишите: характеристику социального контроля (закон, табу, обычаи и традиции, этикет,</p>



	<p>организацию</p> <p>21.Изменение поведения посредством научения.</p> <p>22. Процесс сознательного научения поведению в организации</p> <p>23. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива</p> <p>24. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах.</p>	<p>привычки, совесть, мораль, манеры и др.) в рабочей группе (выбрать самостоятельно); влияние социального контроля на сотрудника при вхождении в организацию.</p> <p>2. Спланируйте возможные мероприятия, которые может осуществлять психолог, для организации поддержки при вхождении человека в организацию.</p>
<p>Профессиональная адаптация сотрудников</p>	<p>25.Психологические методы проведения собеседования при приеме на работу.</p> <p>26.Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии.</p> <p>27.Оценка объективной адаптации сотрудника.</p> <p>28.Оценка субъективной адаптации сотрудника.</p> <p>29.Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников.</p>	<p>1. Составить примерные вопросы для установления раппорта и выявления направленности личности при проведении собеседования.</p> <p>2. Разработать план мероприятий направленных на оптимизацию процесса адаптации.</p>
<b>Раздел 3. Психологическое обеспечение безопасности служебной деятельности</b>		
<p>Профилактика суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России</p>	<p>30. Приказ №660 от 02.09.2013 31. Содержание профилактики суицидальных происшествий</p> <p>32. Наиболее типичные конфликтных ситуаций, становящихся причиной самоубийства (по мнению профессора Сухинина),</p> <p>33. Перечислите фазы суицидального поведения в хронологическом порядке и основные антисуицидальные факторы личности</p> <p>34. Этапы работы психологической помощи при суициде</p>	<p>1. На конкретном примере опишите каким образом выбирается конкретный психокоррекционный метод для решения проблемы сотрудника.</p> <p>2. Сформулируйте рекомендации для членов семьи и коллег направленных на развитие и поддержание антисуицидальных факторов личности.</p>
<p>Социально-психологического климата в служебном коллективе</p>	<p>35. Признаки благоприятного / неблагоприятного СПК в коллективе.</p> <p>36. Типы межличностных отношений. Особенности проведения социометрии и рейтинга руководителей в</p>	<p>1. Во взводе полиции в течение последних двух месяцев ушли на несколько сотрудников и на их место были приняты молодые кандидаты. После чего стало нарастать эмоционально</p>

	<p>служебном коллективе.</p>	<p>напряжение, вследствие неоднократных конфликтов сослуживцев между собой по служебным вопросам. Многие сотрудники утверждали, что им сложно положиться на своих коллег, отсутствует взаимопомощь и взаимовыручка. Непосредственные руководители по работе с личным составом обращаются с запросом к психологу для поиска путей выхода из данной ситуации.</p> <p>Вопросы:</p> <p>Какие исследовательские, коррекционные мероприятия может провести психолог для урегулирования конфликтов во взводе?</p> <p>Какую обратную связь должны получить непосредственные руководители по работе с личным составом?</p> <p>2. В коллективе назревает аппозиционные настроения. Распишите действия психолога для изменения указанной ситуации.</p>
--	------------------------------	---

**Раздел 5. Управление эффективностью служебной деятельности**

<p>Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими.</p>	<p>37.Способы оценки профессиональной эффективности, типичные ошибки при оценке эффективности персонала.</p> <p>38. Организационно-управленческие решения..</p> <p>39.Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний.</p> <p>40. Алгоритм разработки программ для обучения персонала основам психологических знаний.</p>	<p>Организационно-управленческие решения.</p> <p>1. Какие знания по психологии могут потребоваться в будущей профессии (полицейского, пожарного, конвоира).</p> <p>2. Составьте план диагностических мероприятий направленный на выявление: лидерских качеств; способностей к руководству.</p> <p>3. Определите приемы организационно управленческого решения в структуре МВД и Промышленном предприятии при следующих задачах:</p> <p>а) распределение ответственности;</p> <p>б) отношение к подбору кадров;</p>
---	---	--

		в) отношение к инициативе; г) отношение к дисциплине.
Управление профессиональной мотивацией.	41. Теория потребностей А. Маслоу и Ф. Герцберга. 42. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда и Д. Аткинсона 43. Теория ожиданий В. Врума. 44. Концепция «состояния потока». 45. Виды стимуляции.	1. Предложите ситуации, где будет продемонстрирована необходимость применения различных теорий для решения практических проблем. 2. Соотнесите содержание концепции «состояния потока» с содержанием трудовой деятельности представителей служебной деятельности (выбрать самостоятельно). Определите возможности применения данной концепции в выбранной деятельности.
Психологическое сопровождение увольняющихся сотрудников	46. Структура неформальных отношений в производственном коллективе. Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета 47. Профессионально-ролевые типы сотрудников. 48. Профилактика текучести кадров.	1. Представьте примерные вопросы (не менее 8) которые можно задать увольняющемуся сотруднику для выявления недовольства сотрудников к управленческой ситуации (вопросы не должны быть прямыми). 2. Составьте план работы на пол года, который включает мероприятия направленные на профилактику текучести кадров.

Составитель: Алонцева А.И., доцент каф. психологии и общей педагогики