Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ КемГУ
Дата выдачи: 02.05.2025 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
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 2024

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 2024 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 7
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации 11
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины 12
5.1. Учебная литература 12
5.2. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины 13
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 14
6. Иные сведения и (или) материалы 14
6.1. Примерные темы письменных учебных работ 14
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации 15

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 оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор	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	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.07.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е. К.М.08.01(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.08.03(Д) Подготовка к

лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	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 осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	**Знать**: – 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 **Уметь**: – 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 **Владеть**: – 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 трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	**Объём часов по ОФО**
1 Общая трудоемкость дисциплины	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	48
Аудиторная работа (всего):	48
в том числе:	
лекции	20
практические занятия, семинары	28
в интерактивной форме	20
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	60
4 Промежуточная аттестация обучающегося	8 семестр, 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.)***	**Трудоемкость занятий (час.)**			
			ОФО			
			Аудиторн. занятия		**СРС**	**Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости**
			лекц.	**практ.**		
Семестр 8						
1	**Деятельность в экстремальных ситуациях**	***36***	**6**	**10**	**20**	УО
	Введение в предмет дисциплины	8	2	2	4	
	Характеристики экстремальных условий	8	2	2	4	
	Профессионально важные качества (ПВК) работника в экстремальных ситуациях	10	0	2	8	
	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	10	2	4	4	
2	**Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях**	***38***	**8**	**8**	**22**	УО
	Классификация методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	8	2	2	4	

	Структурированное интервью	10	2	2	6	
	Профессиональное и психологическое тестирование	12	2	2	8	
	Ассесмент-центр	8	2	2	4	

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (*всего час.*)	Трудоемкость занятий (час.)			
			ОФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			лекц.	практ.		
Семестр 8						
3	**Отбор персонала как элемент системы управления персоналом**	***34***	**6**	**10**	**18**	УО
	Элементы управления персоналом	8	2	2	4	
	Значимость отбора персонала в системе управления персоналом	8	2	2	4	
	Этапы процесса отбора персонала	8	2	2	4	
	Методы эмоциональной регуляции	10	0	4	6	
	Зачет					УО-3
	ИТОГО	**108**	**20**	**28**	**60**	**Зачет**

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
Содержание лекционного курса		
1	**Раздел 1**	**Деятельность в экстремальных ситуациях**
	Введение в предмет дисциплины	Основные понятия. Предмет дипциплины, 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.

2	**Раздел 2**	**Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях**
	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 интервьерам. 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 ассессмент-центра.
3	**Раздел 3**	**Отбор персонала как элемент системы управления персоналом**
	Элементы управления персоналом	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. 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.
	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.
Темы практических/семинарских занятий		
	Раздел 1	*Деятельность в экстремальных ситуациях*

1	Введение в предмет дисциплины	1. Знакомство, целеполагание. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты в виде схемы представляют данную дисуиплину в системе обучения психологии. Обсуждаем вместе. 3. В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список возможных вариантов практического применения ЗУНов, которые будут получены в рамках данной дисциплины. Обсуждаем вместе. СРС: подготовиться к обсуждению характеристик экстремальных условий и ситуаций.
2	Характеристики экстремальных условий	В мини-группах (2-3 человека) студенты обсуждают понятие, виды, характеристики экстремальных ситуаций и особенности работы в них. Представляют проделанное. Обсуждаем вместе. СРС: подготовить доклады о профессионально важных качествах работника в экстремальных ситуациях.
3	Профессионально важные качества (ПВК) работника в экстремальных ситуациях	1. Студенты представляют подготовленные доклады о профессионально важных качествах работника в экстремальных ситуациях. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты характеризуют человека с необходимыми для работы в экстремальных ситуациях ПВК и человека с качествами, прпятствующими такой работе. Обсуждаем вместе.
4	Профессионально важные качества (ПВК) работника в экстремальных ситуациях	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, прпятствующими такой работе. После чего разыгрывают придуманные сценки. СРС: подготовить доклады о состоянии стресса и о стрессоустойчивости как ключевом ПВК для работы в экстремальных ситуациях.
5	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	Студенты представляют подготовленные доклады о состоянии стресса и о стрессоустойчивости как ключевом ПВК для работы в экстремальных ситуациях. Студенты участвуют в дискуссии на тему: «Стресс и стрессоустойчивость. Биологические предпосылки стрессоустойчивости. Возможности и ограничения ее развития».
6	Стрессоустойчивость как ключевое ПВК для работы в экстремальных ситуациях и ее индивидуальные проявления	В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список возможных ситуаций, в которых находит свое проявление стрессоустойчивость. Приводят примеры. Представляют сделанное. Обсуждаем вместе. СРС: подготовиться к самостоятельной работе по методам отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях.
	Раздел 2	*Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях*

7	Классификация методов отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	1. Студенты пишут самостоятельную работу о возможных и предпочтительных методах отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты в виде схемы представляют методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. Обсуждаем вместе. СРС: подготовиться к обсуждению процесса структурированного интервью по вопросам: 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.
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.
	Раздел 3	*Отбор персонала как элемент системы управления персоналом*

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
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	**80** (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (10 занятий)	**0,5 балла** - посещение 1 лекционного занятия	0 – 5
		Практические занятия (14 занятий)	**1 балл** - посещение 1 практического занятия **2 балла** - посещение 1 практического занятия, самостоятельность при выполнении заданий и существенный вклад на занятии в работу всей группы	0 – 28
		Самостоятельная работа	**12 баллов** (пороговое значение) **25 баллов** (среднее значение) **47 баллов** (максимальное значение)	0 – 47
			Итого по текущей работе в семестре	max 80
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	**20** (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1	**3 баллов** (пороговое значение) **5 баллов** (максимальное значение)	0 – 5
		Вопрос 2	**3 баллов** (пороговое значение) **5 баллов** (максимальное значение)	0 – 5
		Практическое задание	**5 баллов** (пороговое значение) **10** (максимальное значение)	0 – 10
			Итого по промежуточной аттестации (зачет)	max 20
Суммарная оценка по дисциплине (сумма баллов текущей и промежуточной аттестации):				0 – 100 б.

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. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — URL: https://urait.ru/bcode/535095 (дата обращения: 26.02.2024). — Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — ISBN 978-5-534-16492-3. — URL: https://urait.ru/bcode/538594 (дата обращения: 26.02.2024). – Текст: электронный.

2. 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: 26.02.2024). – Текст: электронный.

3. Мандель, Б. Р. Организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б. Р. Мандель. - 2-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2020. - 371 с. - ISBN 978-5-9765-2438-5. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1149673 (дата обращения: 26.02.2024). – Текст: электронный.

5.2. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. 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 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). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом.2
317 Лаборатория психодиагностики. Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - самостоятельной работы. Специализированная (учебная) мебель: доска меловая, кафедра, столы, стулья. Оборудование для презентации учебного материала: стационарное -компьютер преподавателя, проектор, доска интерактивная. Лабораторное оборудование: компьютеры для обучающихся (7 шт.). аппаратурно-программный комплекс «Активациометр АЦ-6К» (договор пожертвования №17 от 08.07.2019 г.).	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом.1

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). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.	

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 База данных статей из области психологии.

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/

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 допонительного 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
Раздел 1. Деятельность в экстремальных ситуациях	1. Психология отбора персонала как учебный предмет. 2. Понятие экстремальных условий и экстремальных ситуаций. Виды, характеристики. 3. Профессионально важные качества человека, работающего в экстремальных ситуациях. 4. Стрессоустойчивость как	1. Приведите примеры рабочих ситуаций, в которых стрессоустойчивость является необходимым качеством.

	ключевое профессионально важное качество для работы в экстремальных ситуациях. 5. Аспекты биологической детерминированности стрессоустойчивости. Возможности и ограничения ее развития.	
Раздел 2. Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях	6. Методы отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. 7. Структурированное интервью. 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.	2. Какие психодиагностические методики предпочтительны для применения с целью отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях?
Раздел 3. Отбор персонала как элемент системы управления персоналом	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: Ясная Д.В., старший преподаватель кафедры ПиОП.