

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

«23» марта 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.12 Психологическое обеспечение служебной деятельности

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2020

Новокузнецк, 2023

Лист внесения изменений

В РПД Б1.Б.12 Психологическое обеспечение служебной деятельности

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 9 от 23.03.2023 г.)

для ОПОП 2020 года набора на 2023 / 2024 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 6 от 22.03.2023 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики

протокол № 7 от 07.03.2023 г.

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

Оглавление

1. Цель дисциплины	4
1.1 Формируемые компетенции	4
1.2 Дисциплины и практики, участвующие в формировании компетенций .	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине.....	5
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.	6
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.	15
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	16
5.1 Учебная литература.....	16
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	22

1. Цель дисциплины

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

ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета;

ПСК-1 способность соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности;

ПСК-2 способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения.

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

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции
<i>общекультурная</i>	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
<i>профессионально-специализированная</i>	ПСК-1 способность соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности
<i>профессионально-специализированная</i>	ПСК-2 способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения

1.2 Дисциплины и практики, участвующие в формировании компетенций

Таблица 2 – Дисциплины и практики, формирующие указанные компетенции

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Б1.Б.12 Психологическое обеспечение служебной деятельности Б1.Б.18 Специальная подготовка Б1.Б.18.02 Специальная (стрелковая) подготовка Б1.Б.30 Введение в профессиональную деятельность Б1.В.12 Правовое регулирование служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная практика Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
	ФТД.01 Коррупция: причины, проявления, противодействие
ПСК-1 способность соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности	Б1.Б.12 Психологическое обеспечение служебной деятельности Б1.Б.18 Специальная подготовка Б1.Б.18.02 Специальная (стрелковая) подготовка Б1.Б.34 Пенитенциарная психология Б1.Б.37 Судебная психология Б1.Б.40 Юридическая психология Б1.Б.42 Гигиенические аспекты служебной деятельности Б1.В.05 Психологическая экспертиза Б1.В.12 Правовое регулирование служебной деятельности Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная практика Б3.Б.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты ФТД.01 Коррупция: причины, проявления, противодействие
ПСК-2 способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения	Б1.Б.12 Психологическое обеспечение служебной деятельности Б1.Б.37 Судебная психология Б1.Б.40 Юридическая психология Б1.В.01 Методы профилактики профессиональной деформации личности субъектов служебной деятельности Б1.В.02 Психология управления в служебной деятельности Б1.В.05 Психологическая экспертиза Б1.В.12 Правовое регулирование служебной деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная практика Б3.Б.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты ФТД.01 Коррупция: причины, проявления, противодействие

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

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

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Знать: – содержание понятий «нормы морали», «профессиональная этика» и «служебный этикет» – этический кодекс психолога, основные виды деятельности практического психолога Уметь: – выбирать способы решения типовых задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета Владеть: – правилами выполнения профессиональных задач не противоречащим нормам морали, профессиональной этики и служебного этикета
ПСК-1 способность соблюдать требования законов и нормативно-правовых актов в процессе служебной деятельности	Знать – требования законов и нормативных актов Уметь – соблюдать требования законов и нормативных актов Владеть – навыками деятельности в соответствии с требованиями законов и нормативных актов.
ПСК-2 способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения	Знать – морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения Уметь – планировать свою деятельность с учетом требований морально-этических норм и антикоррупционного поведения Владеть – стратегиями поведения соответствующих морально-этическим нормам в обеспечении антикоррупционного поведения

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

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	144	144
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	44	30
Аудиторная работа (всего):	44	30
в том числе:		
лекции	18	12
практические занятия, семинары	26	18
в интерактивной форме	10	10
Внеаудиторная работа (всего):		

в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа	0	0
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	64	78
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен и объём часов, выделенный на промежуточную аттестацию:	Экзамен в 4 семестре (36 часов)	Экзамен (36 часов)

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 часов.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 4									
1.	Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии	10	2	2	6	2	2	6	
1.1	Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современном обществе. Организационно-методологические принципы психологической службы	10	2	2	6	2	2	6	УО – устный опрос
2.	Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность	30	6	6	18	4	4	22	
2.1	Профессиональная пригодность. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу. Понятие профессиональной пригодности.	10	2	2	6	2	2	6	УО – устный опрос
2.2	Вхождение человека в деятельность.	10	2	2	6	2	0	8	УО – устный опрос
2.3	Профессиональная адаптация сотрудников	10	2	2	6	0	2	8	УО – устный опрос

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоемкость (всего часов.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 4									
3.	Психологическое обеспечение безопасности служебной деятельности	24	4	6	14	2	2	20	
3.1	Профилактика суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России	10	2	2	6	0	2	8	УО – устный опрос
3.2	Социально-психологического климата в служебном коллективе	14	2	4	8	2	0	12	УО – устный опрос
4.	Управление эффективностью служебной деятельности.	44	6	12	26	4	10	30	
4.1	Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими	16	2	4	10	2	2	12	УО – устный опрос
4.2	Управление профессиональной мотивацией	18	2	6	10	2	4	10	УО – устный опрос
4.3	Психологическое сопровождение увольняющихся сотрудников	10	2	2	6	0	2	8	УО – устный опрос
	Итого:	108	18	26	64	12	18	78	
	Контроль	36							Экзамен
	Всего	144	18	26	64	12	18	78	

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	
Содержание лекционного курса		
Раздел 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии		
1.1	Проблема психологического обеспечения	Проблема психологического обеспечения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	служебной деятельности в современном обществе. Организационно-методологические принципы психологической службы	служебной деятельности в современной психологии труда. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. Связь психологического 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.
Раздел 2. Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность		
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,

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		разочарования). Обучение при вхождении в организацию. Изменение поведения посредством научения. Процесс сознательного научения поведению 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.
Раздел 3. Общие положения морально-психологического обеспечения служебной деятельности		
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

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		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.
Раздел 4. Управление эффективностью служебной деятельности		
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-психологические 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 увольняющихся сотрудников	Направления работы с увольняемыми сотрудниками. Метод картографии. Профилактика текучести кадров.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
<i>Содержание практических / семинарских занятий</i>		
Раздел 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности как комплексная дисциплина психологии		
1.1	Проблема психологического обеспечения служебной деятельности в современной психологии труда	Круглый стол На основе материалов публикаций (в том числе – в Интернет) о технологиях психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников в разных регионах России предлагаются вопросы для обсуждения. 1. Какие эмпирико-познавательные методы и преобразующие методы используются в работе психологом? 2. Какие проблемы наиболее актуальны в служебной деятельности? 3. Что получают организации вследствие правильно организованного психологического сопровождения? 4. Почему психологическая служба, в современных условиях, является неотъемлемой частью?
Раздел 2. Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность		
2.1	Профессиональное самоопределение	<i>Практикум</i> 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. В результате выполненного задания заслушивается каждая пара и обсуждает адекватность подобранного диагностического инструментария. На втором этапе студентам предоставляются результаты исследования профессионального определения, которые им необходимо проанализировать и выработать рекомендации.
2.2	Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности	<i>Практикум-дискуссия</i> На первом этапе разбираются вопросы о подходах прогнозирования профессиональной пригодности и содержании формулы оценки

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		профпригодности специалиста. На втором этапе занятии необходимо составить обоснованную формулу оценки профессиональной профпригодности для конкретной профессии (письменно оформить и сдать для последующей проверки).

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
2.3	Психологическое обеспечение служебной деятельности на современном этапе	<i>Фокус-группа</i> Группа даёт свое понимание, определение и объяснение проблеме «Психологическое обеспечение служебной деятельности на современном этапе»
Раздел 3. Общие положения морально-психологического обеспечения служебной деятельности		
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.
Раздел 4. Управление эффективностью служебной деятельности		
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

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

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

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в нижеследующей таблице.

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

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60 (100% / баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем: 9 тем (рукописные)	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	16-16
		Практические занятия (13 занятий)	2 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 4 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	18-48
		Итоговый тест	17 баллов (51 - 65% правильных ответов) 18 баллов (66 - 85% правильных ответов) 20 баллов (86 - 100% правильных ответов)	17- 36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Текущая учебная работа ОЗФО				
ОЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов,	60 (100% / баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем: 6 темы (рукописные).	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	8 - 16
		Практические занятия (9 занятий).	4 баллов - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 8 баллов – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу	24-48

теста)			группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	
		Итоговый тест	19 баллов (51 - 65% правильных ответов) 28 баллов (66 - 85% правильных ответов) 36 баллов (86 - 100% правильных ответов)	19-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% /баллов приведен ной шкалы)	Вопрос	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
		Решение практико-ориентированного задания	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 9)

Таблица 9 – 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. 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). — ISBN 978-5-9916-8990-8. — 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: <https://urait.ru/bcode/441970> (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

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: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система. Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/KMP 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 - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт 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

Научная электронная библиотека - 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 Овладение 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 печатанном 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. Принципу уважения личности.

2. Принципу профессиональной компетенции,

3. Принципу конфиденциальности.

4. Принципу ответственности.

5. Принципу профессиональной независимости.

6. Принципу независимости.

7. Принципу вовлеченности.

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

1. Конкретно-адаптационный этап. _____

2. Диагностико-рекомендованный этап. _____

3. Искусственная «подгонка» человека профессии. _____

4. Диагностико-корректирующий, диагностико-развивающий 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 субъективных 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	1. Проблема психологического	1. Сформируйте ситуации

психологического обеспечения служебной деятельности в современном обществе. Организационно-методологические принципы психологической службы	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 антикоррупционного поведения 5. Принципы пользования психологической информацией. 6. Положение о психологической службе предприятия (организации). 7. Морально-этические принципы работы психолога	(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.
---	--	---

Раздел 2. Выбор профессиональной деятельности и вхождение в деятельность

Профессиональная пригодность. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу. Понятие профессиональной пригодности.	8. Этапы развития проблематики профессионального самоопределения. 9. Требованиями законов и нормативных актов. 10. Факторы, влияющие на выбор профессии и типичные ошибки выбора профессии. 11. Основные компоненты профориентационной работы. 12. Функции профориентационной работы. Критерии готовности к профессиональному самоопределению. 13. Этапы профессионального отбора. 14. Система психологического прогноза успешности деятельности работников (Т.Т. Джемгарова), составление формулы оценки	1. Приведите пример несоответствующего поведения, требованиям законов и нормативных актов. Опишите какие качества личности или организационные условия могли повлиять на это. 2. Подберите пакет психодиагностического инструментария с целью оказания помощи в профессиональном самоопределении. Наличие каждой использованной методики должно быть обосновано. 3. Выделите основные проблемы освоения следующих социальных ролей: студент, сотрудник МЧС, руководитель отдела.
--	--	---

	профпригодности. 15.Взаимодействие отдела кадров с кандидатом на вакантную должность. 16.Конкурсный отбор (задачи психолога). Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета 17.Работа психолога по отбору кандидатов для приема на работу. 18.Структура собеседования при приеме на работу, основные правила проведения собеседования при приеме на работу.	
Вхождение человека в деятельность.	19.Вхождение человека в организацию 20. Обучение при вхождении в организацию 21.Изменение поведения посредством научения. 22. Процесс сознательного научения поведению в организации 23. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива 24. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах.	1. Опишите: характеристику социального контроля (закон, табу, обычаи и традиции, этикет, привычки, совесть, мораль, манеры и др.) в рабочей группе (выбрать самостоятельно); влияние социального контроля на сотрудника при вхождении в организацию. 2. Спланируйте возможные мероприятия, которые может осуществлять психолог, для организации поддержки при вхождении человека в организацию.
Профессиональная адаптация сотрудников	25.Психологические методы проведения собеседования при приеме на работу. 26.Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии. 27.Оценка объективной адаптации сотрудника. 28.Оценка субъективной адаптации сотрудника. 29.Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников.	1. Составить примерные вопросы для установления раппорта и выявления направленности личности при проведении собеседования. 2. Разработать план мероприятий направленных на оптимизацию процесса адаптации.
Раздел 3. Психологическое обеспечение безопасности служебной деятельности		
Профилактика суицидальных происшествий в	30. Приказ №660 от 02.09.2013 31. Содержание профилактики суицидальных происшествий	1. На конкретном примере опишите каким образом выбирается конкретный

органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России	32. Наиболее типичные конфликтных ситуаций, становящихся причиной самоубийства (по мнению профессора Сухинина), 33. Перечислите фазы суицидального поведения в хронологическом порядке и основные антисуицидальные факторы личности 34. Этапы работы психологической помощи при суициде	психокоррекционный метод для решения проблемы сотрудника. 2. Сформулируйте рекомендации для членов семьи и коллег направленных на развитие и поддержание антисуицидальных факторов личности.
Социально-психологического климата в служебном коллективе	35. Признаки благоприятного/неблагоприятного СПК в коллективе. 36. Типы межличностных отношений. Особенности проведения социометрии и рейтинга руководителей в служебном коллективе.	1. Во взводе полиции в течение последних двух месяцев ушли на по причине предельного возраста несколько сотрудников и на их место были приняты молодые кандидаты. После чего стало нарастать эмоционально 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. Вопросы: Какие исследовательские, коррекционные мероприятия может провести психолог для урегулирования конфликтов во взводе? Какую обратную связь должны получить непосредственные руководители по работе с личным составом? 2. В коллективе назревают оппозиционные настроения. Распишите действия психолога для изменения указанной ситуации.

Раздел 5. Управление эффективностью служебной деятельности		
Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими.	37.Способы оценки профессиональной эффективности, типичные ошибки при оценке эффективности персонала. 38. Организационно-управленческие решения.. 39.Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. 40. Алгоритм разработки программ для обучения персонала основам психологических знаний.	Организационно-управленческие решения. 1. Какие знания по психологии могут потребоваться в будущей профессии (полицейского, пожарного, конвоира). 2. Составьте план диагностических мероприятий направленный на выявление: лидерских качеств; способностей к руководству. 3. Определите приемы организационно управленческого решения в структуре МВД и Промышленном предприятии при следующих задачах: а) распределение ответственности; б) отношение к подбору кадров; в) отношение к инициативе; г) отношение к дисциплине.
Управление профессиональной мотивацией.	41.Теория потребностей А. Маслоу.иФ. Герцберга. 42.Концепция трудовой мотивации Д.Мак-Клелланда и Д. Аткинсона 43. Теория ожиданий В. Врума. 44.Концепция «состояния потока». 45.Видыстимуляции.	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., канд.психол.наук