

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Профессионально-психологический отбор

Уровень высшего образования

Специалитет

Направление подготовки / специальность

37.05.02 - Психология служебной деятельности

Направленность образовательной программы

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.23 Профессионально-психологический отбор относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: Способен применять психологические и психофизиологические методы исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности	<p>ПК-1.1: Знает основы применения методов психологического и психофизиологического исследования.</p> <p>ПК-1.2: Умеет анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально – психологические особенности личности.</p> <p>ПК-1.3: Владеет навыками применения психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение ,анализ и оценку психических состояний и индивидуально – психологических особенностей личности.</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные методы профессиональной диагностики;</p> <p>2) технологии проведения профотбора;</p> <p>3) технологический инструментарий при проведении психологического отбора в организации и аттестации сотрудников;</p> <p>4) содержание и особенности проведения основных этапов профессионально-психологического отбора;</p> <p>5) технологии оценки и отбора персонала в различных силовых ведомствах.</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) использовать различные методы психологического анализа профессиональной деятельности;</p> <p>2) осуществлять анализ ПВК;</p> <p>3) проводить психологический отбор в условиях служебной деятельности.</p> <p>ПК-1.3:</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задания</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

		<p>Владеть:</p> <p>1) минимальным набором методик психодиагностического обследования, используемых в профконсультировании и профотборе;</p> <p>2) навыками вариативного применения диагностического инструментария исходя из ситуации и задач профотбора в конкретном ведомстве.</p>		
<p>ПК-8: Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности</p>	<p>ПК-8.1: Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности</p> <p>ПК-8.2: Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.</p> <p>ПК-8.3: Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.</p>	<p>ПК-8.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основы профессиографии и компетентностного подхода при разработке портрета профессионала;</p> <p>2) основные понятия, цели и задачи профессионального отбора в силовых ведомствах;</p> <p>3) профессиографические описания основных профессий в различных силовых ведомствах;</p> <p>4) основные теоретические подходы профессионального самоопределения и психологии профессиональной деятельности силовых структур.</p> <p>ПК-8.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.</p> <p>ПК-8.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задания</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	12
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12
- КСР	2
самостоятельная работа	46
Промежуточная аттестация	36 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Общее понятие о профессионально- психологическом отборе.	10	2		2	8
Тема 2. Основные понятия и определения, используемые в профессионально- психологическом отборе.	20	10		10	10
Тема 3. Профессиограмма и психограмма. Структура психограммы.	10		2	2	8
Тема 4. Технология проведения профессионального психологического отбора.	14		4	4	10
Тема 5. Принципы и методы оформления итогового заключения.	16		6	6	10
Аттестация	36				

КСР	2		2	
Итого	108	12	12	26
				46

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Одинцова М. А. Психология экстремальных ситуаций / Одинцова М. А., Самаль Е. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 303 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490083> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-9094-2 : 959.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Темы докладов

1. Индивидуальные различия людей как научная проблема психологии.
2. Первые попытки организации профотбора. Профессиональный психологический отбор в России.
3. Развитие профессионального психологического отбора на современном этапе.
4. Связь профессионального психологического отбора с другими науками и научными дисциплинами.
5. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального психологического отбора.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-8

1. Типы тестов. Основные подходы к классификации тестов.
2. Методологические проблемы использования психодиагностических методик в мероприятиях ППО.
3. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам профотбора.
4. Метод инженерно-психологического анализа деятельности (метод профессиографии).
5. Методы сбора информации о профессии.
6. Рекрутинг персонала. Понятие рекрутинга. Способы осуществления рекрутинга.
7. Анализ эффективности мероприятий профессионального психологического отбора.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовке и без ошибок.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.

- сотрудника силовых ведомств.
6. Сформируйте обоснованные требования к поступающим на службу в органы внутренних дел, стажеров по должности в период испытательного срока сотрудников силовых ведомств, составьте план исследования для оценки степени соответствия должности (письменно).
 7. Составьте обоснованную «батарею» диагностических методик, по средствам которых можно охарактеризовать адаптационные возможности сотрудников силовых ведомств.
 8. Подберите методики диагностики для выявления профессиональных деформаций личности сотрудников силовых ведомств.
 9. Составьте библиографию статей психологических журналов по теме: «Развитие психологических ресурсов, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач сотрудниками силовых ведомств».
 10. Подберите методы и техники, используемые в консультировании лиц в кризисных и экстремальных ситуациях.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовке и без ошибок.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимальн	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	о допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовке и без ошибок.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-1 (Способен применять психологические и психофизиологические методы исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности)

Проанализируйте методики, используемые при проведении психодиагностических мероприятий по профес России.

Проанализируйте психogramмы пожарного боевого расчета ФПС МЧС России и начальника караула пожарной части ФПС МЧС России. Объясните сходства и различия в псих

Составьте психogramму психолога силового ведомства. Подберите методки для оценки ПВК, Анти-ПВК, р

России. Проведите ППО на должность Психолога МЧС России, проведите беседу, оцените маркеры факто заключение.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-8 (Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности)

1. Специфика профессионального отбора в силовые ведомства.
2. Сущность профессиографии, методы профессиографических исследований, составление профессиограммы
3. Общий алгоритм формирования батарей тестов для профотбора в экстремальных профессиях.
4. Установочное поведение. Социально-желательные ответы
5. Системно-психологический анализ структуры интеллекта.
6. Психологическое заключение и рекомендации при профессионально-психологическом отборе в силовые ведомства
7. Социально-психологическое изучение личности граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, стажеров по должности в период испытательного срока, сотрудников силовых ведомств
8. Правовые условия перемещения по службе сотрудников силовых ведомств.
9. Порядок и условия поступления на службу в силовые ведомства.
10. Условия личной профессиональной безопасности сотрудников силовых ведомств
11. Психологические ресурсы для эффективного выполнения профессиональных задач сотрудника силовых ведомств
12. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Диагностика ПТСР. Методика диагностики темперамента Я. Стреляу.
13. Методика диагностики типа поведенческой активности Л.И. Вассермана, Н.В. Гоменюка.
14. Методика определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз».
15. Разработка программ морально-психологического сопровождения и профилактики профессиональной деформации сотрудников силовых ведомств.
16. Опросниковые и проективные методы, применяемые при профессиональном отборе у сотрудников силовых ведомств.
17. Системно-психологическая диагностика мотивационной сферы личности.
18. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу сотрудников силовых ведомств.
19. Понятие профессиональной пригодности. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности сотрудников силовых ведомств
20. Методы определения профессиональной пригодности сотрудников силовых ведомств.
21. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности сотрудников силовых ведомств
22. Профессиональная адаптация сотрудников силовых ведомств.
23. Психологическое обеспечение профессиональной адаптации. Структура личностных факторов адаптации сотрудников силовых ведомств .
24. Личностный адаптационный потенциал сотрудников силовых ведомств.
25. Психодиагностика экстремальных состояний проективными методами. Методика «РНЖ». Тематический апперцептивный тест (ТАТ). Тест Роршаха. Тест фрустрационных реакций С. Розенцвейга. Методика «Пиктограмма». Тест Люшера. Тест руки.
26. Экспресс-диагностика психических состояний. Методика экспресс-диагностики свойств нервной системы по психомоторным показателям Е.П. Ильина. Методика диагностики самооценки Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина. Методика диагностики уровня невротизации Л.И. Вассермана.
27. Методика личностного дифференциала (пятифакторная модель). Методика диагностики потребности в поисках ощущений. М. Цукермана.
28. Методика диагностики стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге. Тест «Смыслоразнонаправленные ориентации».
29. Тест «Индикатор стратегий преодоления стресса».
30. Методика «Многомерная шкала восприятия социальной поддержки».
31. Шкала ситуативной (реактивной) и личностной тревожности Ч. Спилбергера в адаптации Ю. Л. Ханина.
32. Основные виды профессиональной деформации в экстремальной деятельности. Однофакторная, двухфакторная («голландская»), трехфакторная («американская») модели синдрома эмоционального выгорания.
33. Эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как основные векторы проявления синдрома у сотрудников силовых ведомств.
34. Стадии и симптомы профессионального выгорания: физические, поведенческие, психологические.
35. Гендерные и возрастные различия в формировании синдрома выгорания у сотрудников силовых ведомств СЭВ у сотрудников силовых ведомств.
36. Методы диагностики профессиональных деформаций личности силовых ведомств Стадии профессионального становления. Сущность профессионального самоопределения сотрудников силовых ведомств.
37. Применение теста ММРІ в психодиагностике экстремальных состояний личности.
38. Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств.
39. Психологические качества сотрудников в структуре их профессиональной подготовленности.
40. Психологические методы и методики для изучения личности в профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств

Оценочное средство - Тест

Экзамен

Критерии оценивания (Тест - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовке и без ошибок.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа.

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-1
(Способен применять психологические и психофизиологические методы исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности)

1.Способы исследования жизненного пути человека, помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий-это:

- 1.Афферентный синтез
- 2.Биографические методы
- 3.Аттестация
- 4.Деперсонализация

2.Изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности

- 1.Дистресс
- 2.Деформация личности профессиональная
- 3.Психическая рефрактерность
- 4.Оптация

3.Готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий,

освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований

- 1.Профессиональная мобильность

- 2.Профессиональная ориентация
- 3.Профессиональная пропаганда
- 4.Профессиональная миграция

4.Неотъемлемая часть профессионализации личности, сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций, специфических состояний), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь

- 1.Профессиональная социализация
- 2.Профессиональное самоопределение
- 3.Профессиональная пригодность
- 4.Профессиональное развитие

5.Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений:

- 1.Редукция профессиональных достижений
- 2.Психическое выгорание
- 3.Реориентация
- 4.Общий адаптационный синдром

6.Функциональное состояние организма, проявляющееся во временном снижении работоспособности, в неспецифических изменениях физиологических функций, в ряде субъективных ощущений, объединенных чувством усталости в результате выполнения интенсивной или длительной работы:

1. Утомление
2. Функциональное напряжение организма
3. Катарсис
4. Эмоциональное истощение

7.Высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, при которой личность проявляет свою зрелость во всех сферах жизнедеятельности и прежде всего – в профессиональной-это:

1. геронтология
2. акмеология
3. антропология
4. эргология
5. рефлексология

8.Специфические изменения в психических функциях и личностных особенностях работника это:

1. кризис личности
2. профессиональная деформация
3. противоречия в профессиональном развитии

4. профессиональная деструкция
5. профессиональная акцентуация
6. выученная беспомощность

9.Нарушение групповых норм поведения, профессиональных интересов это:

1. Причины конфликтов по структурным факторам
2. Причины организационного характера
3. Социально-психологические причины
4. Ценностные факторы конфликтов
5. Поведенческие факторы

10.Умение выполнять задачи профессиональные задачи на высоком уровне (по А.К. Марковой):

1. социальная компетентность
1. личностная компетентность
2. индивидуальная компетентность
3. специальная компетентность
4. зрелая компетентность

Ключ			
1- 2	4-3	7-2	10-4
2- 2	5 -2	8-2	
3-1	6-1	9-4	

Вопросы для оценки знаний, соответствующих компетенции ПК-1

1.Возврат к прежней профессиональной деятельности, когда коллеги «дефект не замечают»:

1. Профессиональная реадaptация
2. Производственная реадaptация
3. Специализированно-производственная реадaptация
4. Лечебно-производственная реадaptация
5. Санаторно-производственная реадaptация

2.Тип конфликтной личности, характеризующейся как подозрительная, постоянно требующая подтверждения собственной значимости, с заниженной самооценкой, не учитывающая конкретную ситуацию:

1. личность ригидного типа
2. личность неуправляемого типа
3. личность демонстративного типа
4. личность сверхточного типа
5. конфликтная личность «бесконфликтного» типа

3.Работоспособность, которая характеризует максимальную продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности:

1. Актуальная работоспособность
2. Общая работоспособность
3. Потенциальная работоспособность
4. Профессиональная работоспособность
5. Элементарная работоспособность

4.Тип поведения людей, где акцент делается на субъективной и динамической стороне жизни отдельного человека:

1. архетип
2. социальная роль
3. стиль жизни
4. социальный стереотип
5. социальный статус

5.Описание человека труда в профессии, его мотивы, цели, профессиональные притязания, психологические знания о профессии это:

1. психограмма
2. трудограмма
3. профессиограмма
4. профессия
5. специализация

6.К функциональным состояниям в процессе труда относится:

1. знания, умения, навыки
2. интересы, мотивы, склонности
3. способности, характер
4. работоспособность, утомление, стресс
5. целеполагание, построение образа желаемого будущего

7.Совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъектные условия деятельности, позволяющие организовывать деятельность в соответствии с вектором мотив-цель, называется:

1. индивидуальная система деятельности;
2. индивидуализированность;
3. идентификация;
4. информационная основа деятельности;
5. деперсонализация.

8. Психологическое сопровождение – это профессиональная деятельность психолога. Она осуществляется в рамках системы управления персоналом предприятия (организации) и направлена на:

1. пропаганду здорового образа жизни, психологических знаний среди всех участников организационного процесса;
1. изучение человеческого фактора в трудовой деятельности организации;
2. помощи по организации труда и рабочего места сотрудников;
1. создание социально-психологических условий для успешной профессиональной деятельности и личностного роста сотрудника в ситуациях служебного взаимодействия;
1. поиск и отбор персонала для организации.

1. Психологическая информация – это:

1. анкетные данные сотрудника организации;
2. все результаты труда сотрудника (созданные или переработанные);
1. содержание текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции сотрудника;
1. информация, полученная путем применения всего арсенала методик психологических исследований;
1. информация о характерологических особенностях сотрудника

10. Задача психолога на этапе отбора состоит в определении степени соответствия:

1. пола и возраста испытуемого требованиям вакантной должности;
2. внешнего вида испытуемого требованиям вакантной должности;
3. жизненных целей испытуемого целям развития организации;
1. характерологических, мотивационных, эмоционально-волевых и коммуникативных характеристик испытуемого требованиям вакантной должности;
1. религиозных и гражданских взглядов испытуемого требованиям организации.

11. Психологический профессиональный анализ деятельности включает в себя:

1. оценку степени эффективности труда каждого сотрудника;
2. оценку степени индивидуального вклада сотрудника в общую прибыль организации;
3. изучение личности сотрудника;
4. изучение нормативных документов и экспертную оценку требований профессии;
5. изучение профессионально-мотивационной сферы личности сотрудника.

12. Карта личности представляет собой список различных качеств человека и построена по принципу:

1. полярных профилей, т.е. характеризуемое качество выражено двумя противоположными

значениями;

1. ранжирования качеств – от наиболее важного к наименее важному;
2. оценки каждого качества по 10-тибалльной шкале;
3. оценки каждого качества по 5-тибалльной шкале;
4. составления списка всех качеств, присущих человеку.

Ключ			
1-3	4-3	7-4	10-4
2-1	5-1	8-4	11-4
3-3	6-5	9-4	12-1

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-8

(Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности)

1. **Основная цель консультирования психологом сотрудников и руководителей различного уровня:**

1. попытка разбудить внутренние резервы человека и подтолкнуть их реализацию в нужном направлении;
1. пропаганда здорового образа жизни, психологических знаний среди всех участников организационного процесса;
1. изучение человеческого фактора в трудовой деятельности организации;
1. на основе полной и достоверной информации о социальных процессах в структурных подразделениях помочь руководителю разработать полномасштабную кадровую стратегию предприятия;
1. в помощь по организации труда и рабочего места сотрудников.

2.Правило кодирования сведений психологического характера означает, что психолог на всех материалах психологического характера указывает:

- 1.ФИО обследуемых;
- 2.Код каждого обследуемого, заранее обозначенный в сводном листе;
- 3.Дату и место рождения обследуемых;
- 4.Код профессии обследуемых по единому классификатору профессий.
- 5.номер обследуемого

3.Описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья, отражаются в:

1. кардиограмме;
2. профессиограмме;
3. психограмме;
4. магнитограмме;
5. психологическом заключении.

1. Индивидуальный стиль в работе нужен для:

1. предотвращения утомления;
2. освоения профессии;
3. роста карьеры;
4. компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ;
5. ускорения индивидуальной работы.

1. Личностные методы направлены на изучение:

1. субъекта труда;
2. объекта труда;
3. профессиональной среды;
4. квалификации работника;
5. представления субъекта о профессии

6. Для оценки функциональных состояний субъекта труда не применяют диагностический метод работы:

1. Поведенческий
2. Психометрический
3. Физиологический
4. Нервно-мышечной релаксации
5. Субъективной оценки и шкалирования

7. К методам использования и формирования субъектных факторов труда не относят:

1. методы профессионального самоопределения, самообучения, самовоспитания
2. поиска индивидуального стиля деятельности
3. методы профконсультации и профпросвещения
4. методы профессионального отбора и подбора
5. методы рационализаторской и изобретательской работы профессионалов

8. Сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности и обычно используется в профессиональном консультировании для определения степени устойчивости мотивов, для выявления некоторых способностей и личностных особенностей, не поддающихся непосредственному наблюдению, для построения прогнозов

1. Анализ продуктов трудовой деятельности
2. Метод анамнеза
3. Естественный эксперимент
4. Тестовый метод

1-4	4-4	7-5
2-4	5-1	8-2
3-3	6-4	9

ПК-8.

1. Социально-диспетчерская деятельность психолога заключается:

1. в переадресовке сотрудника к другим специалистам в том случае, когда он не в состоянии оказать необходимую помощь;
2. в изучении и анализе морально-психологического фона организации с целью выявления его воздействия на личность сотрудника и разработка мер по его оптимизации;

1. создание банка данных по результатам проведенных методик;
2. организация «круглых столов», семинаров, тренингов с сотрудниками по психологической проблематике;

1. сосредоточение внимания руководства организации на проблемах и потребностях

сотрудников.

2. На этом этапе личность начинает испытывать на себе действие психогенных факторов измененных трудовых условий (острые психические реакции входа). На этом этапе происходит активация адаптационных механизмов. Это этап:

1. подготовительный;
2. стартового психического напряжения;
3. первичная дезадаптация;
4. вторичная дезадаптация;
5. завершающее психическое напряжение.

3. Способы оптимизации состояния работоспособности субъекта труда:

1. режим труда и отдыха;
 2. активный отдых;
 3. использование цветоцветовых воздействий;
 4. методы нервно-мышечной релаксации;
1. все перечисленное.

4. Негативные факторы, вызываемые неправильной организацией режима труда и отдыха:

1. Хроническое утомление;
2. Эмоциональная напряженность;
3. Конфликтность;
4. «барьер новизны»;
5. Все вышеперечисленное

5. Задача психогигиены профессиональной деятельности:

1. Отслеживание того, чтобы все работники были опрятны;
1. Работа с психотравмирующими факторами, характерными для данной деятельности;
2. Регулярное проведение сеансов психологической разгрузки;
 3. Все вышеперечисленное;
1. Нет верного ответа.

6. Психолог решает следующие задачи:

1. Оказание помощи в адаптации к профессии;
2. Рекомендации в случае изменения профессии работником;
3. Организация сеансов релаксации и т.п.
4. Все вышеперечисленное;
5. Нет верного ответа.

7. Вид профессионального стресса, возникающий в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания:

1. информационный;
2. эмоциональный;
3. коммуникативный;
4. деятельностный;
5. ситуативный

8. Внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях (эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие), которые человек актуализирует для адаптации к стрессогенным жизненным ситуациям - это (Уберите лишнее):

1. Копинг-стратегии
2. Ресурсы
3. сопротивляемость
4. жизнестойкость

Ключ

1-1	3-5	5-2	7-1	9-4
2-1	4-5	6-4	8-2	10-4

9. При помощи эмпирически измеряемого критерия «эмоциональная устойчивость» можно подвергнуть оценке

1. чувство самосохранения
2. конфликтоустойчивость
3. функциональные состояния в экстремальных ситуациях

1. сохранение работоспособности при высоком эмоциональном напряжении

10. Созданию оптимального напряжения, общей активации организма на предстоящую деятельность, эмоциональной стабильности и противостоянию дезорганизующему воздействию опасных условий профессиональной деятельности способствует:

1. эмоциональный настрой
2. эмоциональный интеллект
3. эмоциональное восприятие
4. эмоциональная устойчивость

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Одинцова М. А. Психология экстремальных ситуаций / Одинцова М. А., Самаль Е. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 303 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490083> (дата обращения:

05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-9094-2 : 959.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785916&idb=0>.

2. Психологическая помощь : практическое пособие / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина ; под редакцией Е. П. Кораблиной. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 222 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-08536-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842887&idb=0>.

3. Психология труда / под общ. ред. Манухиной С. Ю. - Москва : Юрайт, 2021. - 485 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/469024> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-7215-3 : 1169.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=786414&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Караяни Александр Григорьевич. Военная психология в 2 ч. Часть 1 : Учебник и практикум Для вузов / Караяни А. Г. - Москва : Юрайт, 2019. - 218 с. - (Специалист). - ISBN 978-5-534-01734-2 : 559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=737378&idb=0>.

2. Караяни Александр Григорьевич. Военная психология в 2 ч. Часть 2 : Учебник и практикум Для вузов / Караяни А. Г. - Москва : Юрайт, 2019. - 280 с. - (Специалист). - ISBN 978-5-534-02085-4 : 689.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=736763&idb=0>.

3. Караяни А. Г. Настольная книга военного психолога / Караяни А. Г. - Москва : Юрайт, 2022. - 332 с. - (Профессиональная практика). - URL: <https://urait.ru/bcode/490615> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00263-8 : 1039.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787107&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии: новости, статьи, книги, компьютерные программы. Библиотека психодиагностических методик.
2. <http://psyfactor.org/> - Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии. Один из старейших психологических сайтов Рунета. Большая библиотека прикладной психологии по вопросам применения современных психологических технологий. Психодиагностические методики. Профессиональные консультации по психодиагностике.
3. <http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий. На портале размещено 26 полнотекстовых архива психологических журналов.
4. <http://www.flogiston.ru/> - Один из старейших интернет-ресурсов по психологии. Цель проекта - дать достоверную и актуальную информацию о психологии сегодняшнего дня. Информация о психологических конференциях, тренингах, семинарах. Большая психологическая библиотека. Обзоры психологических сайтов.
5. <http://www.psychology.ru/> - Один из лучших психологических ресурсов в Рунете. Новости психологии. Психологический календарь. Психологическая библиотека. Реестр психологических ресурсов Интернета. Психодиагностические методики. Психодиагностическая лаборатория.
6. <http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm> - Каталог психологической литературы в

Интернете.

7. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов. Анонсы всех российских профессиональных психологических конференций; нормативные документы, регулирующие психологическую практику; информацию о ведущих психологах; факультетах психологии вузов; общественных объединениях психологов; научных психологических центрах. В газете есть психологический словарь, библиотека психологической классики, психодиагностические ресурсы.

8. <http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психодиагностике. Адресован профессионалам.

- <http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе в области специальной профессиональной подготовки.

<http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе в области специальной профессиональной подготовки.

<http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г.

Щукиной. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе в области специальной профессиональной подготовки.

<http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Содержит разнообразные информационные материалы, в том числе в области специальной профессиональной подготовки.

<http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий, в том числе в области специальной профессиональной подготовки.

<http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет- журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе в области специальной профессиональной подготовки.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, используется учебная аудитория и оборудование учебно-научной лаборатории специальной психологической подготовки и экспертизы кафедры общей и социальной психологии ФСН и аудитории, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по специальности 37.05.02 - Психология служебной деятельности.

Автор(ы): Елисеев Юрий Александрович.

Рецензент(ы): Маркелова Татьяна Владимировна, доктор психологических наук.

Заведующий кафедрой: .

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.