

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

**Арзамасский филиал**

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Современные прикладные психотехнологии решения  
профессиональных задач**

---

*(наименование дисциплины)*

Уровень высшего образования

специалитет

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Направленность образовательной программы

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Форма обучения

очная

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Год начала подготовки 2022

Арзамас

2023 год

# 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач» к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, и изучается в 7 семестре. По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

**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  (дескрипторы  компетенции)  **	
<b>УК-6Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</b>	ИУК-6.1. Знает основные механизмы личностного и профессионального развития, принципы и методы самообразования и самоорганизации деятельности.	<i>Знать</i> основные механизмы личностного и профессионального развития, принципы и методы самообразования и самоорганизации деятельности.	Вопросы устного опроса Контроль ные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИУК-6.2. Умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, решать задачи собственного личностного и профессионального развития, самостоятельно расширять профессиональные компетенции.	<i>Уметь</i> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, решать задачи собственного личностного и профессионального развития, самостоятельно расширять профессиональные компетенции.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИУК-6.3. Владеет способами совершенствования деятельности на основе самооценки и непрерывного самообразования	<i>Владеть</i> способами совершенствования деятельности на основе самооценки и непрерывного самообразования	Практические задачи проблемного характера

<b>ПК-3. Способен разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предотвращение эмоционального выгорания сотрудников</b>	ИПК-3.1. Знает содержание, сущность, закономерности развития эмоционального выгорания.	<i>Знать</i> содержание, сущность, закономерности развития эмоционального выгорания.	Вопросы устного опроса Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-3.2. Умеет разрабатывать программы, направленные на предотвращение эмоционального выгорания сотрудников.	<i>Уметь</i> разрабатывать программы, направленные на предотвращение эмоционального выгорания сотрудников.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-3.3. Владеет навыками реализации программ, направленных на предотвращение эмоционального выгорания сотрудников	<i>Владеть</i> навыками реализации программ, направленных на предотвращение эмоционального выгорания сотрудников.	Практические задачи проблемного характера
<b>ПК-4. Способен разрабатывать и реализовывать развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям реализации определенных видов профессиональной</b>	ИПК-4.1. Знает специфику условий реализации определенных видов профессиональной деятельности и индивидуально-психологические и личностные требования к субъектам труда.	<i>Знать</i> требования к психологу служебной деятельности, специфику работы в экстремальных условиях, основные подходы, направления, методы, методики, техники деятельности психолога.	Вопросы устного опроса Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-4.2. Умеет применять методы и технологии, направленные на повышение психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным факторам профессиональной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы, технологии, приёмы направленные на повышение стрессоустойчивости, предупреждение эмоционального выгорания	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-4.3. Владеет опытом разработки и реализации развивающих и коррекционных программ по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям реализации определенных видов профессиональной деятельности.	<i>Владеть</i> опытом разработки и реализации траектории профессионального и личностного развития, включающей в себя повышение психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям реализации различных видов профессиональной деятельности.	Практические задачи проблемного характера



решении профессиональных задач													
Тема 4. Современные средства коммуникации в менеджменте.	8		2		2							4	
Тема 5. Психотехнологии управления эмоциями.	8		2		2							4	
Тема 6. Психотехнологии убеждения	8		2		2							4	
Тема 7. Манипулятивные психотехнологии решения профессиональных задач	8		2		2							4	
Тема 8. Психотехнологии управления временем	8		2		2							4	
Тема 9. Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач.	8		2		2							4	
<b>В том числе текущий контроль</b>	<b>2</b>							2					
<b>Экзамен</b>	<b>36</b>									36			
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>		<b>18</b>		<b>18</b>			<b>2</b>		<b>36</b>		<b>34</b>	

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выполнение заданий по проектированию содержания обучения в проектных работах, создание технологических карт мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения по курсу с применением педагогических технологий.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 28 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:

- разрабатывать и реализовывать развивающие и коррекционные программы, направленные на предотвращение эмоционального выгорания сотрудников,
  - владение методами и технологиями, направленными на повышение психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным факторам профессиональной деятельности
  - разработка и применение методического обеспечения психопрофилактической работы.
- компетенций ПК-3, ПК-4.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских рефератов; выполнение контрольных заданий.

### **Работа с дополнительной литературой**

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

#### **Методические рекомендации**

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

### **Написание учебно-исследовательской реферативной работы**

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

#### **Методические рекомендации**

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного

материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

***Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:***

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

**Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу**

***адреса доступак документам***

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

**5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине**

**5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине**

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### **Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации**

<b>Оценка</b>		<b>Уровень подготовки</b>
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

### **Шкала оценивания сформированности компетенции**



Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b><u>Знания</u></b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b><u>Умения</u></b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b><u>Навыки</u></b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

## 5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

### Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов.

### Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников

и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

**Оценка «хорошо»** – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

**Оценка «удовлетворительно»** – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

**Оценка «неудовлетворительно»** – в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

### **Критерии устного ответа студента при опросе на занятии**

**Оценка «отлично»** выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

**Оценка «хорошо»** выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

### **Критерии оценки решения проблемной задачи**

**Отлично** - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

**Хорошо** - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

**Удовлетворительно** - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

**Неудовлетворительно** - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

### **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения для контроля формирования компетенции**

#### **Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенции УК-6**

1. Психотехнологии эффективного общения.
2. Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач. Психотехнологии внутреннего развития личности
3. Развитие самомотивации.
4. Приемы личной мотивации.
5. Психотехнологии эффективных коммуникаций в решении профессиональных задач.

#### **Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций**

##### **ПК-3, ПК-4**

1. Манипулятивные игры, методы и приемы работы с проблемами.
2. Окситоциновые технологии.
3. Система нейтрализации агрессивного поведения в системе «человек-жизненная среда». Психотехнологиясамокоррекции поведения в конфликтных ситуациях.
4. Понятия психотехнологии управления временем.
5. Идеальная система тайм-менеджмента.
6. Процессы управления временем.
7. Применение, возможности и функции арт-терапии. преимущества арт-терапевтических техник в решении профессиональных задач.
8. Техника активного воображения.

#### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенции УК-6**

**Ситуация 1.** Александр К. – директор крупного филиала Н-ского коммерческого банка (Комбанк). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра - создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры. Работая в течение 2-х недель по 12 часов в сутки, Александр пытался изучить, в том числе и систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке кадрового резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а если и осуществлялось. То по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную зарплату, административный состав стабильный оклад и ежемесячные премии до 40% от оклада.

**Ситуация 2.** Сотрудница, ранее занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на

которые прекрасно может ответить сама. Сознавая это, руководитель каждый раз на такие вопросы реагирует раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.

**Ситуация 3.** Больной М, 54 года находится на лечении в хирургическом стационаре, по поводу опухоли в легком. Медицинская сестра, выполнявшая назначения врача, во время очередной манипуляции, сказала пациенту, что его состояние безнадежно и лечение не принесет никаких результатов, возможно у него разовьется рак легкого. В результате больной М., попытался совершить попытку самоубийства, его родственники написали жалобу в органы здравоохранения и подали иск о компенсации причиненного морального вреда.

### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК-3**

**Ситуация 1.** Молодой руководитель в начале карьеры столкнулся с такой ситуацией: через 2-3 часа после совещания, на котором составлялся план действий, находились такие, которые, вдруг, соображали, что принятые решения не являются оптимальными. И иногда это было действительно по делу, а иногда являлось имитацией бурной деятельности и МЕГА-ответственности за результат.

**Ситуация 2.** Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из работников в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его исправить, получил травму. Виновник звонит Вам домой и с тревогой спрашивает, что же теперь делать.

**Ситуация 3.** Работник А. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его качественно, однако при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник каждый раз вызывает его для объяснений, А. получает «пинок», на время все нормализуется и начинается сначала.

### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК-4**

**Ситуация 1.** Сотрудник опаздывает на работу, руководитель строго спрашивает: «А Вы знаете, который час?». Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, такое больше повторится». Руководитель угрожающе: «Вы третий раз за неделю опаздываете. Я больше не буду с этим мириться!». Не зная, что сказать, сотрудник молчит, опустив голову.

**Ситуация 2.** Молодой руководитель разрывается между несколькими позициями в отношении подчиненных. 1. Если внимательно прислушиваешься к мнениям подчиненных и учитываешь их в своей деятельности, между управляющими и подчиненными устанавливаются тесные, доверительные отношения. Однако при этом у подчиненных развивается сильное чувство зависимости, и они не могут самостоятельно принимать решения в своей непосредственной работе.

2. Если выслушивать мнение каждого подчиненного, тратится много времени на уговоры, убеждения, урегулирование различных вопросов. В связи с этим может случиться так, что не будет возможности своевременно проводить в жизнь необходимые мероприятия в экстремальных условиях.

3. Если слишком часто прибегать к выслушиванию мнений подчиненных, то последним это постепенно надоест, и они станут избегать первых, советоваться со старшими по возрасту коллегами, общение с которыми "удобнее", чем общение с начальством. Однако демократический стиль управления, как учили в университете, предполагает именно доверительные отношения.

**Ситуация 3.** Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает важное поручение Вашему подчиненному, который уже занят сложной и ответственной работой, которую необходимо выполнить в срок. И начальник, и Вы считаете свое поручение этому сотруднику неотложным.

**Алгоритм решения задачи:**

- 1) анализ психологической ситуации и характера затруднений;
- 2) формулировка управленческой цели, основанной на адекватном анализе ситуации;
- 3) поиск путей и средств достижения поставленной цели с учетом психологических условий профессиональной деятельности, психологических характеристик участников, возможных рисков;
- 4) анализ полученного результата;
- 5) анализ ошибок, определение возможностей других путей решения задачи.

**Тематика учебно-исследовательских реферативных работ**

***Для оценки сформированности компетенции УК-6***

1. Психологические основы эффективности проведения совещаний.
2. Способы управления собственными эмоциями
3. Технология аутотренинга.
4. Манипулятивные игры, методы и приемы работы с проблемами.
5. Окситоциновые технологии.
6. Психотехнологии управления временем
7. Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач

***Для оценки сформированности компетенций ПК-3, ПК-4***

1. Понятия психотехнологии управления временем.
2. Идеальная система тайм-менеджмента.
3. Процессы управления временем.
4. Правила тайм-менеджмента, позволяющие повысить личную эффективность.

Инструменты для реализации техник управления временем

5. Применение, возможности и функции арт-терапии.
6. Цели и задачи арттерапии. Приемы арттерапии.
7. Преимущества арттерапевтических техник в решении профессиональных задач.
8. Метод изотерапия.
9. Музыкалотерапия.
10. Методы игротерапии.
11. Сказкотерапия.
12. Формы арт-терапии: пассивная и активная.

## Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-4, ПК-4

Тесты для оценки сформированности компетенции УК-6

### 1. Продолжите предложение.

Направление психологии труда, в котором разрабатываются теоретико-методологические подходы, принципы и технологии, методы изучения конкретных профессий, а также проводятся исследования по их классификации, называется .....

### 2. Установите соответствие понятий и определений.

Понятие	Определение
1. Психограмма	А. – описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.
2. Профессиография	Б. – характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

### 3. Установите соответствие названия этапов профессиографирования и их содержания.

Название этапа	Характеристика этапа
1. информационный	А. – строится гипотеза исследования конкретной ситуации трудовой деятельности и осуществляется выделение субъектно-объектных взаимосвязей.
2. аналитический	Б. – собираются и описываются знания о субъекте и объекте труда.
3. синтетический	В. – анализ экспериментальных данных, сопоставление их с гипотезой исследования, оценка результатов эксперимента, построение прогноза

	преобразования конкретной ситуации.
4. экспериментальный	Г. – осознание информационных данных, их дифференциация и структурирование.
5. результирующий	Д. – планирование эксперимента на основе данных, полученных на трех предыдущих этапах.

**4. Выберите правильный ответ.**

**К принципам профессиографирования относятся:**

1. Поэтапность.
2. Целенаправленность
3. Селективность
4. Структурированность
5. Многоуровневость
6. Иерархичность
7. Все ответы верны

**5. Исключите лишнее.**

**Методы профессиографирования:**

1. анализ документации
2. метод опроса
3. наблюдение
4. самонаблюдение и самоотчет
5. экспериментальный метод
6. личностные методы
7. алгоритмический метод
8. трудовой метод
9. коллективная дискуссия
10. структурный метод
11. математический метод

**6. Выберите правильный ответ.**

**Процесс комплексного описания профессий в психологии труда, инженерной и индустриальной психологии называют:**

1. психограммой
2. профессиограммой
3. трудограммой

4. персонограммой
5. все ответы неверны
6. все ответы верны

**7. Выберите правильный ответ.**

**Комплексное описание психической составляющей субъекта труда, характеристики психических и психофизиологических функций профессионала, как потенциального субъекта труда называют:**

1. психограммой
2. профессиограммой
3. трудограммой
4. персонограммой
5. все ответы неверны
6. все ответы верны

**8. Выберите правильный ответ.**

**Трудовой метод Шпильрейна И.Н. состоит в том, что:**

1. происходит включенное наблюдение за особенностями изучаемой деятельности психологом, осваивающим данную профессию
2. происходит объективная фиксация результатов и характеристик трудовой деятельности с помощью технических аппаратов
3. происходит изучение рекордов или высших достижений в профессиональной деятельности с привлечением выдающихся профессионалов.
4. происходит изучение нежелательных отклонений в работе, ошибок профессионала
5. все ответы неверны
6. все ответы верны

**9. Выберите правильный ответ.**

**Патологический метод (Г.Андерсон, О.Зельц, 1918 г.) состоит в том, что:**

1. происходит включенное наблюдение за особенностями изучаемой деятельности психологом, осваивающим данную профессию
2. происходит объективная фиксация результатов и характеристик трудовой деятельности с помощью технических аппаратов
3. происходит изучение рекордов или высших достижений в профессиональной деятельности с привлечением выдающихся профессионалов.
4. происходит изучение нежелательных отклонений в работе, ошибок профессионала
5. все ответы неверны
6. все ответы верны



**10. Закончите предложение.**

**Одно из основных социально-биологических свойств человека, отражающих его возможность выполнить конкретную работу в течение заданного времени с требуемой эффективностью и качеством, называется .....**

**Фактическая работоспособность характеризуется:**

1. максимально возможным уровнем, достигаемым при мобилизации всех резервов организма
2. оптимальным уровнем надежности в течение заданного времени при условии нормального восстановления расходуемых ресурсов организма
3. типологическими свойствами нервной системы, индивидуальными особенностями функционирования психических процессов, целесообразностью мобилизации ресурсов организма
4. сильно выраженным утомлением вследствие воздействия факторов окружающей среды

**11. Установите соответствие между методами изучения трудовой деятельности и их содержанием:**

Метод изучения	Содержание метода
1. Анкетирование	А. Моделирование деятельности оператора
2. Метод анамнеза	Б. Получение ответов опрашиваемых в письменной форме на заранее сформулированные вопросы
3. Метод эксперимента	В. Сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности

**12. Выберите правильный ответ.**

**Работоспособностью является:**

1. Функциональное состояние организма, способствующее поддержанию заданного уровня деятельности в течение определенного времени.
2. Целостная характеристика психической деятельности, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности.
3. Функциональное состояние организма, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т.е. снижение внешней стимуляции.

4. Свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач.

**13. Выберите правильный ответ.**

**Способность человека к длительному и неослабному напряжению энергии, неуклонное движение к намеченной цели называется:**

1. настойчивостью
2. оптимизмом
3. трудолюбием
4. сознательностью

**14. Выберите правильный ответ.**

**Профессиональная пригодность – это:**

1. переживание профессии, осознание личностью своего профессионального долга
2. самооценка профессионалом собственной профессиональной деятельности
3. совокупность особенностей личности, необходимых и достаточных для достижения эффективности труда
4. целенаправленное познание явлений и связей, складывающихся в процессе профессионального труда

**15. Установите соответствие степени выраженности и особенностей проявления профессиональной пригодности человека (по Е.А.Климову).**

<b>Степень выраженности профессиональной пригодности</b>	<b>Особенности проявления профессиональной пригодности</b>
1. Непригодность к профессии (временная или практически непреодолимая)	<b>А.</b> нет противопоказаний, но нет и показаний к труду в избираемой сфере профессиональной деятельности.
2. Годность к профессии (или группе профессий)	<b>Б.</b> у человека имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые с точки зрения медицины с работой в данной профессиональной области.
3. Соответствие личности требованиям профессии	<b>В.</b> явно выражены признаки соответствия человека всем основным требованиям профессии.
4. Призвание к профессии	<b>Г.</b> противопоказаний к профессии нет, человеку присущи личностные свойства и способности, необходимые для данного

	вида труда.
--	-------------

*Для оценки сформированности компетенции ПК-3*

**1. Интернальность - экстернальность – это центр локализации субъективного контроля над значимыми для человека событиями, одно из ядерных свойств психологической структуры личности. Установите соответствие типа локализации и его характерных черт.**

<b>Тип локализации</b>	<b>Характерные черты типа</b>
<b>1. Интернальный (внутренний)</b>	<b>А.</b> "Было бы неправильно игнорировать роль случая, стечения обстоятельств в жизни, но и от меня кое-что в ней зависит"
<b>2. Экстернальный (внешний)</b>	<b>Б.</b> "Я отвечаю за все, что со мной происходит в жизни, за все мои приобретения и потери, успехи и неудачи"
<b>3. Оптимальный (гармоничный)</b>	<b>В.</b> "Судьба, рок, случай, ситуации и обстоятельства - вот что определяет ход моей жизни во всех ее проявлениях"

**2. Выберите правильный ответ.**

**Следующими психологическими качествами: эмоциональной зрелостью (сдержанностью и спокойствием); реалистической оценкой действительности; рассудительностью и осмотрительностью, уверенностью в собственных силах; склонностью к практической реальной деятельности; высокой социальной, а также познавательной активностью; упорством и решительностью отличаются:**

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**3. Выберите правильный ответ.**

**Следующими психологическими качествами: эмоциональной неустойчивостью, беспечностью и небрежностью, склонностью к ненормативному поведению, неуверенностью в себе, слабым самоконтролем, непоследовательностью в моделях поведения, общей неудовлетворенностью работой, черной завистью к успехам других, высокой подозрительностью к людям, мрачным эмоциональным настроением в жизни и во взаимодействии с людьми и др. отличаются:**

1. Интерналы
2. Экстерналы

3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**4. Выберите правильный ответ.**

**В процессах принятия решений генерируют значительно больше вариантов, тратят больше времени на подготовку решения, больше доверяют собственным аргументам, чем информации извне; процесс принятия решения у них более развернут, в конечном счете они более продуктивны в этих процессах:**

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**5. Выберите правильный ответ.**

**В процессах принятия решений у них практически нет вариантов, имеющиеся варианты не подвергаются анализу, зависимы от внешних обстоятельств; процесс принятия решения у них свернут, продуктивность в принятии решений невысока:**

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**6. Выберите правильный ответ.**

**В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности характерны слабая профессиональная компетентность, отсутствие долгосрочных программ деятельности или их рыхлость, стремление не вникать в суть дела и перепоручать задания другим; слабая мотивационная заинтересованность в достижении высоких результатов. В относительно простых ситуациях очевидные слабости этого профиля еще могут компенсироваться эффективной деятельностью других участников команды, в сложных ситуациях этот профиль отчетливо обнаруживает свои негативные черты.**

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**7. Выберите правильный ответ.**

**В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности характерны формально высокая активность, мало соотнесенная с реальными проблемами. Слабая профессиональная компетентность компенсируется принятием решений общего, неконкретного, а в ряде случаев и**

неадекватного характера. Выражена тенденция к чрезмерному контролю. Оценочные суждения нередко личностно ориентированы и не носят профессионального характера. В ходе принятия решения такой участник в значительной степени ориентируется не на интересы дела как такового, а на требования вышестоящего руководства. Четко выражена ориентация на престиж.

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**8. Выберите правильный ответ.**

В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности характерна более четко выраженная ориентация на дело, однако она весьма специфична, так как не подкреплена умением организовать процесс с акцентом на исполнение решений.

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**9. Выберите правильный ответ.**

В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности на первых этапах принятия решений характерно проявление высокой интеллектуальной активности, искреннее стремление детально вникнуть в сущность проблемы. Однако при недостаточной компетентности этот тип сталкивается с известными трудностями, в результате чего испытывает выраженную фрустрацию. Это состояние обуславливает возможный отказ от решения проблемы либо эмоциональную деструкцию поведения, возникновение высокой негативной напряженности и, возможно, стимулирует развитие конфликта.

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**10. Выберите правильный ответ.**

В соответствии с классификацией А.В. Карпова этот психологический тип (профиля) личности характеризует ригидного, негибкого типа с ограниченным интеллектуальным, но высоким волевым потенциалом человека, который имеет

завышенную самооценку, самомнение. Предлагаемые им варианты решения обычно наиболее очевидные, "привычные", стереотипные, рассматриваемые как единственно верные. Работает поведенческая установка типа: "Я не ошибаюсь", то есть этот вариант субъективно фиксируется. Настойчиво ведется поиск претворения в жизнь данного варианта. Поскольку чаще всего он страдает неадекватностью, то реализация его сталкивается с серьезными трудностями и препятствиями.

1. Напряженного безуспешного поиска до конца профиль
2. Формально правильного, но нерационального решения профиль
3. Эвристический профиль
4. Эвристически-организаторский профиль
5. Нет верных утверждений
6. Все утверждения верны

#### **11. Выберите правильный ответ.**

В соответствии с классификацией А.В. Карпова этот психологический тип (профиля) личности этот тип характеризуется тем, что он не стремится найти наиболее рациональный способ или кратчайший путь к решению проблемы. Однажды напав на более или менее правильный след, он идет по нему, настойчиво и верно приближаясь к цели, хотя и медленно. Этот способ принятия решений нередко бывает достаточно надежен, хотя и малоэффективен с точки зрения высоких результатов. Он очень редко бывает адекватен инновационным и нестандартным ситуациям. Недостаточно развитая оригинальность мышления определяет этот тип поведения при принятии решений.

1. Напряженного безуспешного поиска до конца профиль
2. Формально правильного, но нерационального решения профиль
3. Эвристический профиль
4. Эвристически-организаторский профиль
5. Нет верных утверждений
6. Все утверждения верны

#### **12. Выберите правильный ответ.**

В соответствии с классификацией А.В. Карпова этот психологический тип (профиля) личности характеризует человека с высокими интеллектуальными качествами и недостаточно развитыми организаторскими способностями. Представитель этого типа легче и быстрее сам будет искать и находить оригинальное решение, так как не способен организовать других и мобилизовать их на поиск решения.

1. Напряженного безуспешного поиска до конца профиль
2. Формально правильного, но нерационального решения профиль
3. Эвристический профиль
4. Эвристически-организаторский профиль
5. Нет верных утверждений
6. Все утверждения верны

#### **13. Выберите правильный ответ.**

**В соответствии с классификацией А.В. Карпова этот психологический тип (профиля) личности своего рода идеал, который, однако, очень редко встречается на практике. Представитель этого типа чрезвычайно быстро анализирует проблемную ситуацию, ухватывая ее суть, четко формулирует вопросы, быстро принимает решение и настойчиво проводит его в жизнь. Здесь удачно сочетается высокий интеллектуальный потенциал и развитые общеорганизационные способности. Может гибко перестраивать тактику поиска решений в зависимости от изменения ситуации.**

1. Напряженного безуспешного поиска до конца профиль
2. Формально правильного, но нерационального решения профиль
3. Эвристический профиль
4. Эвристически-организаторский профиль
5. Нет верных утверждений
6. Все утверждения верны

### ***Для оценки сформированности компетенции ПК-4***

#### **1. Профессиональное самоопределение личности – это:**

1. компонент самосознания и мировоззрения
2. диплом о получении специальности
3. технологическая характеристика профессии
4. получение квалификации
5. все утверждения неверны

#### **2. Определите последовательность этапов волевого акта:**

1. Осознание цели и желание ее достичь
2. Реализация принятого решения
3. Борьба мотивов и принятие решения

#### **3. Выберите правильный ответ.**

##### **Формальное лидерство основано на:**

1. личных отношениях
2. психологических отношениях
3. должностных отношениях
4. отношениях между менеджерами
5. нет верных утверждений
6. все утверждения верны

#### **4. Установите последовательность этапов периодизации развития человека как субъекта труда (по Е.Климову):**

1. Стадия развития профессионализма
2. Стадия профессиональной подготовки

3. Стадия «оптации»
4. Стадия игры
5. Стадия овладения учебной деятельностью

**5. Выберите правильный ответ.**

**Позитивное влияние приобретенных навыков и умений на формирование новых навыков и умений называется:**

1. интерференцией
2. переносом
3. адаптацией
4. автоматизацией
5. нет верных утверждений
6. все утверждения верны

**6. Установите соответствие понятий и определений:**

Понятие	Определение
1. Профессия	<b>А.</b> - это уровень подготовленности
2. Специальность	<b>Б.</b> - это совокупность конкретных знаний и навыков
3. Квалификация	<b>В.</b> - это определенный род общественно-полезной трудовой деятельности

**7. Установите последовательность этапов полноценной психологической адаптации:**

1. Творческого совершенствования труда
2. Ознакомления с новым местом работы
3. Углубленного усвоения труда на рабочем месте

**8. Выберите правильный ответ.**

**«Золотое правило» психологии труда состоит в том, что:**

1. в процессе труда человек реализует себя как субъект профессиональной деятельности
2. человек осуществляет сознательно выбранный и реализуемый путь должностного продвижения, что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение в соответствии с уровнем квалификации человека
3. правило организации взаимосоответствия элементов системы «человек – предмет труда – средства труда – среда»
4. важнейшим смыслом для трудящегося человека является утверждение своего достоинства, значимости собственной жизни



**9. Выберите правильный ответ.**

**«Отчужденный характер» труда по Э.Фромму – это:**

1. личностная значимость труда для человека
2. потеря человеком идентичности
3. утрата ценности самого труда
4. гармоничное развитие человека в труде
5. нет верных утверждений
6. все утверждения верны

**10. Выберите правильный ответ.**

**Профессионализм - это:**

1. характеристика человека как субъекта трудовой деятельности
2. уровень развития специалиста, на котором он обладает достаточным минимумом знаний, умений, навыков для эффективной трудовой деятельности
3. уровень развития специалиста, характеризующийся тем, что человек последовательно овладевает качествами профессионала, самоутверждается в профессии, превращаясь в субъекта труда
4. уровень развития человека в труде, предшествующий уровню высших достижений в профессии и переходу ее на творческий уровень
5. все утверждения верны

**11. Установите последовательность уровней, которые человек проходит в процессе становления профессионализма:**

1. непрофессионализм
2. профессионализм
3. допрофессионализм
4. послепрофессионализм
5. суперпрофессионализм

**12. Труд может считаться творческим, если:**

1. творческие начала превалируют над стереотипными, находясь в диалектической взаимосвязи
2. результат – материальный или духовный объект
3. человек в процессе труда приобретает черты творческой личности
4. труд не служит источником новых потребностей, мотивов, смыслов
5. нет верных утверждений

**13. Способность человека самому принимать ответственные решения и неуклонно реализовывать их в деятельности - это определение волевого качества:**

1. настойчивость
2. принципиальность
3. целеустремленность
4. самостоятельность
5. решительность
6. нет верных утверждений

**14. Факторы, устойчиво повышающие подверженность работника опасности, несчастным случаям:**

1. врожденные свойства нервной системы
2. неопытность
3. функциональные изменения в нервной системе или органах
4. информационные помехи, информационная перегрузка
5. нет верных утверждений
6. все утверждения верны

**15. Установите последовательность фаз работоспособности:**

1. предстартовое состояние
2. фаза компенсации
3. вработывание
4. конечный порыв
5. фаза декомпенсации
6. фаза срыва

**16. Выберите два правильных ответа.**

**Внутренняя профессиональная мотивация включает:**

1. интерес к содержанию профессии
2. интерес к заработной плате
3. заинтересованность в общении с коллегами
4. социальная престижность

**17. Выберите два правильных ответа.**

**Внешняя профессиональная мотивация включает:**

1. интерес к содержанию профессии
2. интерес к заработной плате
3. потребность в саморазвитии
4. социальная престижность

**18. Профессиональная деструкция – это:**

1. психическое заболевание, возникшее из-за конфликтов на работе
2. гипертрофированные под влиянием профессии качества личности

3. выпуск бракованной продукции
4. уровень профессионального развития

**19. При диагностике профессиональной деструкции или профессиональной деформации необходимо:**

1. увольнять таких работников
2. разрабатывать меры профилактики деструкции
3. ничего не предпринимать, так как это – личное дело работника
4. ничего не предпринимать, так как это не изменить

**20. При какой степени переутомления по К.К. Платонову человек переживает резкое снижение работоспособности, появление сильной усталости без всякой нагрузки, сильные эмоциональные сдвиги в виде угнетения и раздражительности, расстройства сна:**

1. начинающееся переутомление
2. легкое переутомление
3. выраженное переутомление
4. тяжелое переутомление
5. нет верных утверждений

#### **Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)**

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД))</b>
1	Общее понятие о психотехниках. Их виды.	УК-6
2	Методы и техники групповой психотерапии в решении профессиональных задач.	УК-6
3	Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга.	УК-6
4	Психотехнологии эффективного общения.	УК-6
5	Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач.	ПК-3
6	Психотехнологии внутреннего развития личности	ПК-3
7	Психотехнологии самомотивации в решении профессиональных задач	ПК-3
9	Понятие самомотивации. Области самомотивации.	ПК-3
12	Области самомотивации: стремление к достижениям, решимость.	ПК-3
13	Области самомотивации: инициатива и оптимизм	ПК-4
15	Принципы самомотивации. Развитие самомотивации.	ПК-4
17	Техники самомотивации в решении профессиональных задач: техники преуменьшения	ПК-4
18	Техники самомотивации в решении профессиональных задач:	ПК-4

	техники выполнения сложной и неинтересной работы	
19	Приемы личной мотивации. Методики мотивации достижения успеха и избегания неудач.	УК-6
20	Психотехнологии эффективных коммуникаций в решении профессиональных задач.	ПК-3
21	Современные средства коммуникации в менеджменте.	ПК-4
22	Психотехнологии воздействия на группу	ПК-4
23	Психологические основы эффективности проведения совещаний.	ПК-4
24	Психотехнологии управления эмоциями.	ПК-4
25	Способы управления собственными эмоциями: сознательное распределение эмоций, увеличение объема получаемой информации.	ПК-4
26	Способы управления собственными эмоциями: расширение круга контактов, концентрация и сосредоточение эмоций.	УК-6
27	Современные психотехнологии в решении профессиональных задач.	ПК-3
28	Психотехнологии убеждения. Технология аутотренинга.	ПК-4
29	Эффективные приемы и способы аргументации.	ПК-4
30	Правила эффективного воздействия.	ПК-4
31	Технологии искусственного интеллекта.	ПК-4
32	Манипулятивные психотехнологии в решении профессиональных задач	ПК-4
33	Манипулятивные игры	ПК-4
34	Методы и приемы работы с проблемами	УК-6
35	Окситоциновые технологии	ПК-4
36	Система нейтрализации агрессивного поведения в системе «человек-жизненная среда».	ПК-4
37	Психотехнология самокоррекции поведения в конфликтных ситуациях.	ПК-3
38	Психотехнологии управления временем	ПК-3
39	Планинг проектов	ПК-3
40	Технологии «25-го кадра»: правда и вымыслы.	ПК-3
41	Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач	ПК-3
42	Внешние и внутренние риски в управленческих решениях	ПК-4

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 381 с. – ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-468743#page/1>

2. *Водопьянова, Н. Е.* Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie-472256>
3. *Зуб, А. Т.* Психология управления: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468996> (дата обращения: 04.07.2021).

***б) дополнительная литература:***

1. *Васильева, И. В.* Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476036> (дата обращения: 04.07.2021).
2. *Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова.* — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233>
3. *Селезнева, Е. В.* Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

***в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:***

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.  
Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

***Профессиональные базы данных и информационные справочные системы***

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: [http://elibrary.ru/project\\_risc.asp](http://elibrary.ru/project_risc.asp)

***Свободно распространяемое программное обеспечение:***

программное обеспечение LibreOffice;  
программное обеспечение YandexBrowser;

***Электронные библиотечные системы и библиотеки:***

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ [www.lib.unn.ru/](http://www.lib.unn.ru/)

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. — Адрес доступа: [lib.arz.unn.ru](http://lib.arz.unn.ru)

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>  
«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства  
образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>  
«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им.  
Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>  
Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»  
<https://online.edu.ru/public/promo>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

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

Программа дисциплины **Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):  
д.п.н., профессор  
к.п.н., доцент

Щелина Т.Т.  
Гусева Н.В.

Рецензент (ы):  
к.п.н., доцент

Дворникова И. Н.

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования  
зав. кафедрой  
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК  
к.п.с.н., доцент

Психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года,  
протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.