

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**

**Основы служебной деятельности**

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

Специалитет

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

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

Специализация

---

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

специалист

---

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

очная

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Год начала подготовки 2022

Арзамас

2023 год

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Основы служебной деятельности» является дисциплиной обязательной части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 3 семестре 2 курса.

По итогам изучения студенты сдают экзамен.

## 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 (дескрипторы компетенции)**	
<b>ОПК-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</b>	ИОПК-9.1. Знает основные цели и задачи психологического сопровождения персонала, роль и значение психологического климата в служебной деятельности.	<i>Знать</i> психологические особенности служебной деятельности и индивидуально-психологические требования к кандидатам на служебную деятельность.	Вопросы к устному опросу Тестирование Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИОПК-9.2. Умеет осуществлять диагностику психологического климата, выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы.	<i>Уметь</i> реализовывать, обрабатывать и интерпретировать результаты диагностики психологического климата в служебной деятельности, выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы.	Проект
	ИОПК-9.3. Владеет методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	<i>Владеть</i> методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	
<b>ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях</b>	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях разных областей служебной деятельности.	Вопросы к устному опросу Тестирование Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения	<i>Умеет</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения	Проект

	для выполнения организационных задач.	организационных задач в разных видах служебной деятельности.	
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях разных областей служебной деятельности.	

### 3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 з.е.</b>		
часов по учебному плану, из них	<b>108</b>		
<b>Контактная работа</b> , в том числе аудиторные занятия:			
– занятия лекционного типа	18		
– занятия семинарского типа	18		
контроль самостоятельной работы	2		
<b>Промежуточная аттестация</b> экзамен	36		
<b>Самостоятельная работа</b>	34		

#### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля),  Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)		Контроль самостоятельной работы		Промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
					семинары, практические занятия	лабораторные работы						
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Понятие, области и виды служебной деятельности.			2		2						5	
Тема 2. Цели, мотивы, способы, условия осуществления служебной деятельности.			2		2						5	

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение служебной деятельности.			2		2								5	
Тема 4. Нравственно-этические основы служебной деятельности.			2		2								5	
Тема 5. Профессиональный психологический отбор кандидатов для служебной деятельности			2		2								5	
Тема 6. Психологическое обеспечение служебной деятельности.			4		4								5	
Тема 7. Психология коллектива в служебной деятельности.			4		4								4	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	2								2					
<b>Экзамен</b>									36					
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>		<b>18</b>		<b>18</b>				<b>38</b>				<b>34</b>	

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций.

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

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Основы служебной деятельности», <https://e-learning.unn.ru/enrol/index.php?id=7405> созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Основы служебной деятельности» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание рефератов, подготовка проекта, подготовка к тестированию, подготовка к экзамену.

##### 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 таковым 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.

### **Выполнение проекта**

Работа над проектом или исследованием поднимает уровень самооценки, а, групповое выполнение заданий развивает коммуникативную компетентность, при этом каждому дается возможность внести свой вклад в разработанный проект.

Учебные проекты – самостоятельно разработанные проектные решения или проведенные исследования направленные на решение значимых практикоориентированных проблем, обладающие субъективной или объективной новизной и выполненные под контролем и при консультировании преподавателя.

#### **Методические рекомендации**

##### **Основные этапы работы над проектом:**

##### ***1. Разработка проектного задания или задания для исследования***

На данном этапе осуществляется выбор темы проекта, постановка целей, выделение основополагающих и проблемных вопросов.

##### ***2. Разработка проекта***

Этап реализации проекта в соответствии с коллективными и индивидуальными задачами, поставленными перед участниками группы преподавателем и или дополненными задачами, предложенными участниками группы. Часть группы собирает всю необходимую информацию, другая часть производит практическую часть работы (расчеты, затем вся группа анализирует возможность практического внедрения, делает определенные выводы и готовит презентацию проекта.

##### ***3. Оформление результатов***

На данном этапе в процессе группового обсуждения выбирают приемлемую и адекватную форму представления результатов выполненной работы, которая должна хорошо отражать выполнение поставленных задач.

##### ***4. Презентация***

На этапе презентации все группы демонстрируют результаты своей работы.

Основными критериями успешности проекта можно считать следующие:

- глубокое изучение содержания проблемного вопроса;
- точность и правильность произведенных расчетов;
- активность каждого участника при выполнении проекта;
- убедительное обоснование сделанных выводов;
- умение отвечать на вопросы аудитории и защищать свой проект.

## 5. Самооценка

Завершающий этап работы над проектом проходит в форме открытого обмена мнениями. Оценивание происходит с опорой на критерии успешности проекта.

### Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа 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

Оценка		Уровень подготовки
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		
<u><b>Знания</b></u>	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.
<u><b>Умения</b></u>	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 недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u><b>Навыки</b></u>	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.

#### **Критерии оценки проекта**

**Оценка «отлично»** – глубоко, содержательно и полно раскрыта тема, полностью учтены психологические особенности объекта и предмета проекта, технологий и форм взаимодействия с определенной категорией участников, правильное оформление.

**Оценка «хорошо»** – работа частично раскрывает тему, учтены психологические особенности объекта и предмета проекта, технологий и форм взаимодействия с определенной категорией участников.

**Оценка «удовлетворительно»** – проект в общих чертах раскрывает основные вопросы, частично учтены психологические особенности объекта и предмета проекта, технологий и форм взаимодействия с определенной категорией участников.

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

**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 выполнении аналитических заданий.

**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 практических заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

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

#### **Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций ОПК-9, ПК-7**

#### **для оценки сформированности компетенции ОПК-9**

1. Виды служебной деятельности.
2. Условия правоохранительной службы.
3. Проблема психологического обеспечения профессиональной служебной деятельности.
4. Квалификационные требования к осуществлению служебной деятельности.

**для оценки сформированности компетенции ПК-7**

1. Специфика морального фактора в служебной деятельности правоохранительных органов.
2. Нормативно-правовое обеспечение служебной деятельности.
3. Социально-психологическая характеристика служебного коллектива

**Тематика учебно-исследовательских реферативных работ  
для оценки сформированности компетенций ОПК-9, ПК-7**

**для оценки сформированности компетенции ОПК-9**

1. Психологическая характеристика воинской деятельности.
2. Психологического обеспечение оперативно-служебной деятельности.
3. Конструктивное поведение в условиях чрезвычайных ситуаций.
4. Положение о психологической службе предприятия (организации).
5. Методы управления конфликтами в служебной деятельности.

**для оценки сформированности компетенции ПК-7**

1. Деловая этика и правила делового общения на государственной и муниципальной службе.
2. Культура управленческих взаимодействий на государственной и муниципальной службе.
3. Этико-психологические основы оптимизации служебного общения.
4. Мотивационные и организационные основы государственной службы.
5. Изучение социально-психологических процессов в воинских и служебных коллективах.

***Примерная тематика проектов***

**для оценки сформированности компетенций ОПК-9, ПК-7**

**для оценки сформированности компетенции ОПК-9**

1. Психологические особенности службы на определенных должностях в органах внутренних дел.
2. Психологические особенности профессиональной деятельности в противопожарной службе.
3. Психологические особенности службы в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы

**для оценки сформированности компетенции ПК-7**

1. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников Федеральной службы безопасности.
2. Психологические особенности службы в Следственном комитете Российской Федерации.
3. Психологические особенности службы в таможенных органах Российской Федерации.
4. Психологические особенности службы в прокуратуре.

**Примерные тестовые задания**

**для оценки сформированности компетенций ОПК-9, ПК-7**

**для оценки сформированности компетенции ОПК-9**

**1. Выберите правильный ответ. Мораль как один из способов регулирования поведения людей в обществе представляет собой ...**

1. определенный набор прав и обязанностей сторон
2. систему принципов и норм
3. сознание людей
4. особую структуру правоотношений

**2. Выберите правильный ответ. Совокупность определенных обязанностей и норм поведения, поддерживающих моральный престиж профессиональных групп в обществе - это**

1. профессиональная этика
2. служебный этикет
3. мораль
4. нормы

**3. Выберите правильные ответы. Какими этическими принципами должен руководствоваться психолог при решении профессиональных задач:**

1. принцип соблюдения этических норм
2. принцип защиты законных прав людей, с которыми психологи вступают в профессиональное взаимодействие;
3. принцип сохранения доверия между психологом и клиентом;
4. Все ответы верны

**4. Выберите правильный ответ. Свод норм правильного, одобряемого поведения, считающегося уместным для человека той профессии, к которой данный кодекс имеет отношение – это**

1. правила
2. словарь
3. этический кодекс.
4. правовой кодекс.

**5. Выберите правильный ответ. Моральные нормы — это**

1. нормы, обеспеченные государственным принуждением
2. нормы, принятые среди членов определенной организации
3. нормы, регулирующие имущественные отношения, а также неимущественные отношения, связанные с имущественными
4. социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе

**для оценки сформированности компетенции ПК-7**

**1. Выберите правильный ответ. Важным механизмом организационно-управленческого решения является:**

1. оценка результативности работника;
2. постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
3. учет индивидуальных особенностей человека;
4. материальное и нематериальное стимулирование;
5. ощущение значимости труда.

**2. Выберите правильный ответ. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:**

1. наблюдения;
2. тестирования;
3. беседы;

4. социометрии;
5. метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

**3. Выберите правильный ответ. Проблема групповой сплоченности при принятии оптимальных организационно-управленческих решений опирается на понимание группы как системы:**

1. с жесткой структурой, обеспечивающей групповое давление;
2. с эмоциональной основой;
3. с доминированием дистантных отношений;
4. с определенным центром;
5. взаимопомощи.

**4. Выберите правильный ответ. Разработанная Р.Л. Кричевским концепция ценностного обмена в рамках социально-психологического феномена лидерства строится на том, что:**

1. ценностные характеристики членов группы обмениваются на авторитет и признание лидера;
2. материальные ресурсы группы принадлежат лидеру;
3. лидер предоставляет группе свои ресурсы для защиты и покровительства;
4. лидер экзистенциально чужд группе;
5. лидер рано или поздно покидает группу.

**5. Выберите правильный ответ. Процесс принятия группового решения тесно связан с проблемой:**

1. социальной нестабильности;
2. групповых норм;
3. групповых санкций;
4. социальных инстинктов;
5. лидерства и руководства.

Ответы ОПК-9	Ответы ПК-7
1-1	1-2
2-1	2-5
3-4	3-5
4-3	4-1
5-4	5-2

**Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)  
для оценки сформированности компетенций ОПК-9, ПК-7**

№	Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1	Понятие, области и виды служебной деятельности.	ОПК-9
2	Цели, мотивы осуществления служебной деятельности.	ПК-7
3	Способы, условия осуществления служебной деятельности.	ОПК-9
4	Нормативно-правовое обеспечение служебной деятельности.	ПК-7
5	Нравственно-этические основы служебной деятельности.	ОПК-9

6	Профессиональный психологический отбор кандидатов для служебной деятельности	ПК-7
7	Психологическое обеспечение служебной деятельности.	ОПК-9
8	Социально-психологическая характеристика служебного коллектива	ПК-7
9	Понятие правоохранительной службы	ОПК-9
10	Изучение социально-психологических процессов в служебных коллективах	ПК-7
11	Социально-психологические факторы эффективности совместной деятельности в коллективах служебной деятельности	ОПК-9
12	Профессиография в подборе персонала. Понятие о профессионально важных качествах.	ПК-7
13	Способы, средства и технологии психологического обеспечения служебной деятельности.	ОПК-9
14	Психологические особенности профессиональной пригодности различных групп военных специалистов	ПК-7
15	Квалификационные требования к осуществлению служебной деятельности	ОПК-9
16	Цель, принципы, задачи психологического обеспечения служебной деятельности.	ПК-7
17	Нормативно-правовая база профессионального отбора лиц, принимаемых на службу	ОПК-9
18	Оценка и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу	ПК-7
19	Пути оптимизации профессиональной деятельности в коллективах правоохранительных органов.	ОПК-9
20	Методы и технологии изучения психологического климата в коллективах правоохранительных органов.	ОПК-9
21	Методы и технологии создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ОПК-9
22	Психологические особенности службы на определенных должностях в органах внутренних дел	ПК-7
23	Психологические особенности профессиональной деятельности в противопожарной службе	ОПК-9
24	Психологические особенности службы в прокуратуре	ПК-7
25	Психологические особенности службы в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы	ОПК-9
26	Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников Федеральной службы безопасности.	ПК-7
27	Психологические особенности службы в Следственном комитете Российской Федерации	ОПК-9
28	Психологические особенности службы в таможенных органах Российской Федерации	ПК-7

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

1. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 630 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/477177>

2. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/471560>

3. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.]; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 375 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/476758>

**б) дополнительная литература:**

1. Управление развитием персонала: технологии управления развитием персонала .учебник [Электронный ресурс] / О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова и др.; - М.: Проспект, 2019. - // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=335586>

2. Зеленков М. Ю. Морально-психологическое обеспечение деятельности войск, воинских формирований и органов: учебник / М.Ю. Зеленков. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 498 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=792589>

3. Братановский, С. Н. Муниципальная система образования в России: правовые основы организации и деятельности [Электронный ресурс]: монография / С. Н. Братановский, Ю. Н. Царев. - М.: РИОР, 2013. - 224 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=418643>.

4. Государственная и муниципальная политика в сфере здравоохранения: реализация и оценка эффективности: Монография / М.М.Левкевич, Н.В.Рудлицкая - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 216 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=459506>.

5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: [https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660?share\\_image\\_id=#page/1](https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660?share_image_id=#page/1)

6. Оптимизация служебной деятельности с учетом профессиональной ментальности сотрудников УИС: Практические рекомендации / Шмаев И.В. - Рязань: Академия ФСИН России, 2013. - 38 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=774666>.

7. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: Монография / Ежова О.Н. - Самара:Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. - 180 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=941718>.

**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 Yandex Browser;

***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.ura.it.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)

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 (модуля)**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью 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 **Основы служебной деятельности** 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):

к.п.н., доцент

Калинина Т.В..

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Кафедра общей и практической психологии

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.пс.н., доцент

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.



