

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Профессиональный психологический отбор

---

Уровень высшего образования

Специалитет

---

Направление подготовки / специальность

37.05.01 - Клиническая психология

---

Направленность образовательной программы

Патопсихологическая диагностика и психотерапия

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.55 Профессиональный психологический отбор относится к обязательной части образовательной программы.

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

| Формируемые компетенции<br>(код, содержание компетенции)   | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции  |  | Наименование оценочного средства      |                                 |
|--|--|--|---------------------------------------|---------------------------------|
|  | Индикатор достижения компетенции<br>(код, содержание индикатора)   | Результаты обучения по дисциплине  | Для текущего контроля успеваемости    | Для промежуточной аттестации    |
| ОПК-4: Способен вести протокол и составлять заключение по результатам психологической диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по запросу заказчика | ИОПК-4.1: Знает основные принципы и методы психологической диагностики<br>ИОПК-4.2: Умеет представлять обратную связь по запросу заказчика<br>ИОПК-4.3: Владеет навыками ведения протокола и составления развернутого структурированного психологического заключения по результатам психологической диагностики и экспертизы | ИОПК-4.1:<br>Знать:<br>основные принципы и методы психологической диагностики.<br><br>ИОПК-4.2:<br>Уметь:<br>описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.<br><br>ИОПК-4.3:<br>Владеть:<br>навыками ведения протокола и составления развернутого структурированного психологического заключения по результатам психологической диагностики и экспертизы. | Тест<br>Доклад-презентация<br>Задания | Экзамен:<br>Контрольные вопросы |

|   |  |   |                                       |                                 |
|---|--|---|---------------------------------------|---------------------------------|
| ОПК-7: Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы | ИОПК-7.1: Знает теорию и практику организации профессиональной деятельности психолога<br>ИОПК-7.2: Умеет применять методы и методики профессионально-психологического отбора в соответствии с требованиями профессии<br>ИОПК-7.3: Владеет навыками управления психологической практикой и осуществления профессионально-психологического отбора в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, коммуникативными навыками | ИОПК-7.1:<br>Знать:<br>методы, принципы и специфику психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.<br><br>ИОПК-7.2:<br>Уметь:<br>отбирать и применять методы и методики профессионально-психологического отбора в соответствии с требованиями профессии.<br><br>ИОПК-7.3:<br>Владеть:<br>навыками управления психологической практикой и осуществления профессионально-психологического отбора в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, коммуникативными навыками. | Тест<br>Доклад-презентация<br>Задания | Экзамен:<br>Контрольные вопросы |
| ПК-1: Способен применять психологические и психофизиологические методы исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности  | ИПК-1.1: Знает основы применения методов психологического и психофизиологического исследования<br>ИПК-1.2: Умеет анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности<br>ИПК-1.3: Владеет навыками применения психологических  | ИПК-1.1:<br>Знать:<br>биологические и психологические основы психических явлений и индивидуальных различий;<br>методы психологического исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.   | Тест<br>Доклад-презентация<br>Задания | Экзамен:<br>Контрольные вопросы |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  | и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности | <p><b>ИПК-1.2:</b><br/>Уметь:<br/>анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности.</p> <p><b>ИПК-1.3:</b><br/>Владеть:<br/>опытом применения психологических методов исследования психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.</p> |  |  |
|--|--|---|--|--|

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

|  |                             |
|--|-----------------------------|
|  | <b>очная</b>                |
| <b>Общая трудоемкость, з.е.</b>  | <b>4</b>                    |
| <b>Часов по учебному плану</b>   | <b>144</b>                  |
| в том числе  |                             |
| <b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>                           |                             |
| - занятия лекционного типа   | 32                          |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 32                          |
| - КСР  | 2                           |
| <b>самостоятельная работа</b>  | <b>42</b>                   |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  | <b>36</b><br><b>Экзамен</b> |

#### 3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе  |  |        |   |
|--|--------------|--|--|--------|---|
|  |              | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них |  |        | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
|  |              | Занятия лекционного типа   | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего  |   |
|  | о<br>ф       | о<br>ф   | о<br>ф   | о<br>ф | о<br>ф                                    |

|   |     |    |    |    |    |
|---|-----|----|----|----|----|
|   | о   | о  | о  | о  | о  |
| Тема 1. Общее понятие о профессионально-психологическом отборе.                                 | 20  | 6  | 6  | 12 | 8  |
| Тема 2. Основные понятия и определения, используемые в профессионально- психологическом отборе. | 20  | 6  | 6  | 12 | 8  |
| Тема 3. Профессиограмма и психограмма. Структура психограммы.                                   | 20  | 6  | 6  | 12 | 8  |
| Тема 4. Технология проведения профессионального психологического отбора.                        | 20  | 6  | 6  | 12 | 8  |
| Тема 5. Принципы и методы оформления итогового заключения.                                      | 26  | 8  | 8  | 16 | 10 |
| Аттестация  | 36  |    |    |    |    |
| КСР   | 2   |    |    | 2  |    |
| Итого   | 144 | 32 | 32 | 66 | 42 |

### **Содержание разделов и тем дисциплины**

Тема 1. Общее понятие о профессионально -психологическом отборе.

Тема 2. Основные понятия и определения, используемые в профессионально- психологическом отборе.

Тема 3. Профессиограмма и психограмма. Структура психограммы.

Тема 4. Технология проведения профессионального психологического отбора.

Тема 5. Принципы и методы оформления итогового заключения.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Пантелеева В. В. Современные технологии оценки персонала : электронное учебно-методическое пособие по выполнению курсовой работы по дисциплине «теория автоматического управления» / Пантелеева В. В. - Тольятти : ТГУ, 2015. - 134 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-8259-0925-7.

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

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

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

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

1.Афферентный синтез

2.Биографические методы

- 3.Аттестация
- 4.Деперсонализация

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

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

**3.Готовность и способность работника к смене выполняемых производственных заданий, освоению новых специальностей или изменений в них, возникающих под влиянием технических и технологических преобразований**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. кризис личности
2. профессиональная деформация
3. противоречия в профессиональном развитии
4. профессиональная деструкция
5. профессиональная акцентуация
6. выученная беспомощность

**9. Нарушение групповых норм поведения, профессиональных интересов это:**

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

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

**социальная компетентность**

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

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

**5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:**

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

1. Профессиональная реадaptация

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**6.К функциональным состояниям в процессе труда относится:**

1. знания, умения, навыки
2. интересы, мотивы, склонности
3. способности, характер



4. работоспособность, утомление, стресс
5. целеполагание, построение образа желаемого будущего

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

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

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

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

**1. Психологическая информация – это:**

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

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

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

1. религиозных и гражданских взглядов испытуемого требованиям организации.

**11. Психологический профессиональный анализ деятельности включает в себя:**

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

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

1. полярных профилей, т.е. характеризующее качество выражено двумя противоположными значениями;
1. ранжирования качеств – от наиболее важного к наименее важному;
2. оценки каждого качества по 10-тибалльной шкале;
3. оценки каждого качества по 5-тибалльной шкале;
4. составления списка всех качеств, присущих человеку.

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

**5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:**

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

**попытка разбудить внутренние резервы человека и подтолкнуть их реализацию в нужном направлении;**

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

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

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

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

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

**1. Индивидуальный стиль в работе нужен для:**

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

**1. Личностные методы направлены на изучение:**

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

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

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

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

1. методы профессионального самоопределения, самообучения, самовоспитания
2. поиска индивидуального стиля деятельности
3. методы профконсультации и профпросвещения

4. методы профессионального отбора и подбора
5. методы рационализаторской и изобретательской работы профессионалов

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

1. анализ продуктов трудовой деятельности
2. метод анамнеза
3. естественный эксперимент
4. тестовый метод

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

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

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

#### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

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

#### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:**

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

#### **5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-1:**

1. Основные группы способностей и качеств, подлежащих диагностике при оценке персонала. Обзор методов определения профессиональной [пригодности](#).
2. Профессионально важные качества компетенции как результаты [профессиографического этапа оценки персонала](#).
3. Психологический анализ деятельности как основа оценки персонала.
4. Составьте рекомендации по кандидатуре на основе проведенного анализа беседы. Оцените соответствие кандидата требованиям заказчика.
5. Основные этапы работы по подбору и расстановке кадров в организации.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

| Оценка              | Критерии оценивания  |
|---------------------|--|
| превосходно         | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.   |
| отлично             | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.                               |
| очень хорошо        | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. |
| хорошо              | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.       |
| удовлетворительно   | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.                                    |
| неудовлетворительно | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.                                   |

| Оценка | Критерии оценивания  |
|--------|--|
| плохо  | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. |

#### **5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

1. Напишите шаблон письма заказчику по итогам собеседования с кандидатом.
2. Подготовьте план собеседования с кандидатом на работу. Оцените соответствие кандидата требованиям заказчика.
3. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕСТИРОВАНИЯ КАНДИДАТА:** дайте характеристику эмоционально-волевой сфере, коммуникативной сфере, деловым качествам.

#### **5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-7:**

1. Психодиагностика в подборе персонала
2. Использование тестирования при отборе персонала.
3. Требования к профессиональным психологическим тестам.
4. Принципы отбора персонала в организацию.
5. Анализ анкетных данных (или анализ биографических данных)
6. Классификация собеседований по отбору персонала.

#### **5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-1:**

1. Подберите методики для профессионального отбора сотрудников, чья деятельность осуществляется в экстремальных ситуациях.
2. Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.
3. Назовите и раскройте показатели оценки профессиональной пригодности работников.
4. Назовите и раскройте методики для диагностики экстремальных состояний проективными методами.
5. Назовите и проанализируйте методики экспресс-диагностики психических состояний сотрудников.
6. Перечислите и раскройте психологические индикаторы профессиональной компетентности сотрудников.
7. Подберите методики для диагностики нравственных качеств личности сотрудника силовых ведомств.
8. Составьте небольшое психологическое заключение на основании результатов опросника MMPI.
  1. Подготовьте таблицу «Показатели оценки профессиональной пригодности сотрудников».
  2. Составить библиографию статей психологических журналов по темам: «Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности сотрудников».
  3. Перечислите и раскройте психотравмирующие факторы различных профессий.
  4. Раскройте, в чем проявляются данные симптомы сотрудников:
  5. Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств.
  6. Симптом «неудовлетворенности собой».
  7. Симптом «загнанности в клетку»
  8. Симптом «тревоги и депрессии»
  9. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования»

- 10.Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации»
- 11.Симптом «расширения сферы экономии эмоций»
- 12.Симптом «редукции профессиональных обязанностей
- 13.Симптом «эмоционального дефицита»
- 14.Симптом «эмоциональной отстраненности»
- 15.Симптом «личностной отстраненности» или «деперсонализации»
- 16.Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.                                    |

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

### Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | плохо   | неудовлетворительно  | удовлетворительно  | хорошо  | очень хорошо  | отлично   | превосходно  |
|--|---|--|--|---|---|---|--|
|  | не зачтено  |  |  | зачтено   |   |   |  |
| <u>Знания</u>  | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | 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 программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок                 | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.                      | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.   |
| <u>Умения</u>  | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа              | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |

|               |  |   |  |  |  |  |   |
|---------------|--|---|--|--|--|--|---|
|               |  |   | полном объеме  | объеме, но некоторые с недочетами  | с недочетами   | недочетам и, выполнены все задания в полном объеме                               |   |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Резюме. Содержание документа. Применение информации, получаемой из резюме.
2. Анкеты со взвешенными параметрами. Применение информации, получаемой из анкет.
3. Биографические опросники. Разработка и применение.



4. Рекомендательные письма. Содержание документа. Применение информации, получаемой из рекомендательного письма.
5. Ситуационные тесты и тесты на выполнение образца работы. Метод анализа продуктов деятельности.
6. Центры оценки (ассесмент-центры). Методы оценки персонала, применяемые в ассесмент-центрах.
7. Метод интервью, применяемый для определения профпригодности кандидата на должность. Информация о кандидате, получаемая путем собеседования. Основные темы вопросов.
8. Виды интервью. Особенности неструктурированного интервью. Особенности и процедура подготовки структурированного интервью.
9. Структура собеседования. Основные этапы (их продолжительность) и задачи собеседования. Правила формулировки вопросов, требования к последовательности вопросов.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-7**

1. Психодиагностические исследования в деятельности психолога в организации: участие в приеме кандидатов на работу.
2. Психодиагностические исследования в деятельности психолога: участие в организации адаптации персонала.
3. Психодиагностические исследования в деятельности психолога: участие в аттестации персонала в организации.
4. Психодиагностические исследования в деятельности психолога: формирование кадрового резерва предприятия и планирование карьеры сотрудников.
5. Основные этапы работы по подбору и расстановке кадров в организации.
6. Применение метода нахождения матриц интеркорреляции индивидуальных качеств в профессиональной психодиагностике.
7. Психологическая система деятельности. Основные компоненты трудовой деятельности, подлежащие анализу в целях профпсиходиагностики. Схема анализа деятельности по Е.М. Ивановой.
8. Методы психологического анализа трудовой деятельности, применяемые для определения профессионально важных качеств.
9. Применение тестов в оценке персонала. Основные группы способностей и качеств, подлежащих диагностике. Тестовые батареи в оценке персонала. Подходы к подбору тестов в тестовые батареи.
10. Тесты интеллекта и общих способностей. Тестовые батареи общих способностей. Тесты специальных способностей.
11. Диагностика профессиональной обучаемости. Тесты профессиональных достижений. Методики, определяющие индивидуально-типологические особенности. Тесты психофизиологических особенностей.
12. Какие тестовые методики вы применили бы для определения уровня выраженности интереса к социально ориентированной работе?
13. Какие вопросы в структурированном интервью могут дать информацию о наличии у кандидата такого качества, как ответственность? Дайте варианты ответов кандидата и критерии их оценки.
14. Какие вопросы в структурированном интервью могут дать информацию о наличии у кандидата такого качества, как стрессоустойчивость? Дайте варианты ответов кандидата и критерии их оценки.

15. Какие тестовые методики вы применили бы для определения уровня интеллекта? В каких профессиях целесообразно использовать тесты, основанные на однофакторной модели интеллекта, а в каких — на многофакторной?
16. Составьте перечень пунктов и примерный список градаций ответов анкеты со взвешенными параметрами для приема на конкретную должность (по выбору).
17. Какие вопросы в структурированном интервью могут дать информацию о наличии у кандидата такого качества, как хорошая обучаемость? Дайте варианты ответов кандидата и критерии их оценки.
18. Какие вопросы в структурированном интервью могут дать информацию о наличии у кандидата такого качества, как низкая конфликтность? Дайте варианты ответов кандидата и критерии их оценки.
19. Напишите рекомендательное письмо (на любого сокурсника или на себя) в целях трудоустройства.
20. Составьте примерную профессиограмму любой профессии (выделить функции, производственные задачи и цели, составить перечень ПВК).
21. Составьте несколько вопросов структурированного интервью для выявления способности работать в команде.
22. Составьте примеры открытого и закрытого вопросов для структурированного интервью (с градациями и шкалой оценки ответов) в целях определения любого профессионально важного качества (по выбору).
23. Какие тестовые методики вы применили бы для определения уровня выраженности общительности? В каких профессиях необходимо это качество?
24. Составьте несколько вопросов структурированного интервью для выявления способности справляться с работой (в любой профессии по выбору).
25. Составьте прямую и обратную формы вопросов для структурированного интервью (с градациями и шкалой оценки ответов) в целях определения любого профессионально важного качества (по выбору).
26. Составьте перечень возможных критериев успешности в конкретной профессиональной деятельности (по выбору).
27. Составьте свое резюме для поступления на работу.
28. Какие тестовые методики вы применили бы для определения эмоциональной стабильности? В каких профессиях необходимо это качество?
29. Составьте ситуативную и проективную формы вопросов для структурированного интервью (с градациями и шкалой оценки ответов) в целях определения любого профессионально важного качества (по выбору).
30. Составьте несколько вопросов структурированного интервью для выявления приверженности интересам фирмы.

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1**

1. Специфика профессионального отбора.
2. Сущность профессиографии, методы профессиографических исследований, составление профессиограммы.
3. Общий алгоритм формирования батарей тестов для профотбора в экстремальных профессиях.
4. Установочное поведение. Социально-желательные ответы.
5. Системно-психологический анализ структуры интеллекта.
6. Психологическое заключение и рекомендации при профессионально-психологическом отборе.
7. Социально-психологическое изучение личности граждан в период испытательного срока.
8. Условия личной профессиональной безопасности сотрудников.
9. Психологические ресурсы для эффективного выполнения профессиональных задач сотрудника.

10. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Диагностика ПТСР. Методика диагностики темперамента Я. Стреляу.
11. Методика диагностики типа поведенческой активности Л.И. Вассермана, Н.В. Гоменюка.
12. Методика определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз».
13. Разработка программ морально-психологического сопровождения и профилактики профессиональной деформации личности.
14. Опросниковые и проективные методы, применяемые при профессиональном отборе. Системно-психологическая диагностика мотивационной сферы личности.
15. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу сотрудников.
16. Понятие профессиональной пригодности. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности сотрудников.
17. Методы определения профессиональной пригодности сотрудников силовых ведомств.
18. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности сотрудников силовых ведомств
19. Профессиональная адаптация сотрудников сотрудников.
20. Психологическое обеспечение профессиональной адаптации. Структура личностных факторов адаптации сотрудников.
21. Личностный адаптационный потенциал сотрудников силовых ведомств.
22. Психодиагностика экстремальных состояний проективными методами. Методика «РНЖ». Тематический апперцептивный тест (ТАТ). Тест Роршаха. Тест фрустрационных реакций С. Розенцвейга. Методика «Пиктограмма». Тест Люшера. Тест руки.
23. Экспресс-диагностика психических состояний. Методика экспресс-диагностики свойств нервной системы по психомоторным показателям Е.П. Ильина. Методика диагностики самооценки Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина. Методика диагностики уровня невротизации Л.И. Вассермана.
24. Методика личностного дифференциала (пятифакторная модель). Методика диагностики потребности в поисках ощущений. М. Цукермана.
25. Методика диагностики стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Page. Тест «Смыслжизненные ориентации».
26. Тест «Индикатор стратегий преодоления стресса».
27. Методика «Многомерная шкала восприятия социальной поддержки».
28. Шкала ситуативной (реактивной) и личностной тревожности Ч. Спилбергера в адаптации Ю. Л. Ханина.
29. Основные виды профессиональной деформации в экстремальной деятельности. Однофакторная, двухфакторная («голландская»), трехфакторная («американская») модели синдрома эмоционального выгорания.
30. Эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как основные векторы проявления синдрома у сотрудников.
31. Стадии и симптомы профессионального выгорания: физические, поведенческие, психологические.
32. Гендерные и возрастные различия в формировании синдрома выгорания у сотрудников.
33. Методы диагностики профессиональных деформаций личности. Стадии профессионального становления. Сущность профессионального самоопределения сотрудников.
34. Применение теста ММРІ в психодиагностике экстремальных состояний личности.
35. Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

| Оценка      | Критерии оценивания  |
|-------------|--|
| превосходно | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |

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

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

Основная литература:

1. Одинцова М. А. Психология экстремальных ситуаций / Одинцова М. А., Самаль Е. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 303 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490083> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-9916-9094-2 : 959.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785916&idb=0>.
2. Психологическая помощь : практическое пособие / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина ; под редакцией Е. П. Кораблиной. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 222 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-08536-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842887&idb=0>.
3. Психология труда : учебник и практикум / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. - Москва : Юрайт, 2023. - 485 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7215-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846775&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Пантелеева В. В. Современные технологии оценки персонала : электронное учебно-методическое пособие по выполнению курсовой работы по дисциплине «теория автоматического управления» / Пантелеева В. В. - Тольятти : ТГУ, 2015. - 134 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-

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

1. <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии: новости, статьи, книги, компьютерные программы. Библиотека психодиагностических методик.
2. <http://psyfactor.org/> - Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии. Один из старейших психологических сайтов Рунета. Большая библиотека прикладной психологии по вопросам применения современных психологических технологий. Психодиагностические методики. Профессиональные консультации по психодиагностике.
3. <http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий. На портале размещено 26 полнотекстовых архива психологических журналов.
4. <http://www.flogiston.ru/> - Один из старейших интернет-ресурсов по психологии. Цель проекта - дать достоверную и актуальную информацию о психологии сегодняшнего дня. Информация о психологических конференциях, тренингах, семинарах. Большая психологическая библиотека. Обзоры психологических сайтов.
5. <http://www.psychology.ru/> - Один из лучших психологических ресурсов в Рунете. Новости психологии. Психологический календарь. Психологическая библиотека. Реестр психологических ресурсов Интернета. Психодиагностические методики. Психодиагностическая лаборатория.
6. <http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm> - Каталог психологической литературы в Интернете.
7. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов. Анонсы всех российских профессиональных психологических конференций; нормативные документы, регулирующие психологическую практику; информацию о ведущих психологах; факультетах психологии вузов; общественных объединениях психологов; научных психологических центрах. В газете есть психологический словарь, библиотека психологической классики, психодиагностические ресурсы.
8. <http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психодиагностике. Адресован профессионалам.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.05.01 - Клиническая психология.

Автор(ы): Елисеев Юрий Александрович.

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

Заведующий кафедрой: Маркелова Татьяна Владимировна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.