

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
Технологии оценки эффективности служебной деятельности**

(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 «Технологии оценки эффективности служебной деятельности» к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, и изучается в 10 семестре. По итогам изучения курса 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) **	
ПК-1 Способен применять психологические 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.	<i>Знать</i> основы применения методов психологического и психофизиологического исследования в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Вопросы устного опроса Контроль ные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-1.2. Умеет анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности.	<i>Уметь</i> анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-1.3. Владеет навыками применения психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.	<i>Владеть</i> навыками применения психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.	Мультимедийные презентации

ПК-2 Способен анализировать экспертные вопросы, разрабатывать и реализовывать план проведения психологического исследования в рамках экспертизы	ИПК-2.1. Знает научно-теоретические, правовые и организационные основы назначения и проведения различных видов экспертиз.	<i>Знать</i> научно-теоретические, правовые и организационные основы назначения и проведения различных видов экспертиз.	Вопросы устного опроса Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИПК-2.2. Умеет анализировать экспертные вопросы и разрабатывать план проведения психологического исследования с целью их разрешения.	<i>Уметь</i> анализировать экспертные вопросы и разрабатывать план проведения психологического исследования в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-2.3. Владеет опытом проведения психологической экспертизы.	<i>Владеть</i> опытом проведения психологической экспертизы в контексте оценки эффективности служебной деятельности.	Мультимедийные презентации

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	4 з.е.
часов по учебному плану, из них	144
Контактная работа, в том числе аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	20
– занятия семинарского типа	20
контроль самостоятельной работы	2
Промежуточная аттестация экзамен	36
Самостоятельная работа	66

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля),	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них	Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период
---	---------------------	--	--

комплексной оценки профессиональной служебной деятельности														
В том числе текущий контроль	2								2					
экзамен	36										36			
ИТОГО	144		20		20				2		36		66	

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 план проведения психологического исследования в контексте оценки эффективности служебной деятельности,
- проводить психологическую экспертизу в контексте оценки эффективности служебной деятельности,
- разрабатывать и применять методическое обеспечение психопрофилактической работы, психологических и психофизиологических методов исследования, направленных на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально- психологических особенностей личности.

- компетенций ПК-1, ПК-2.

4. Учебно-методические 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 «Технологии оценки эффективности служебной деятельности», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9898> созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Технологии оценки эффективности служебной деятельности» осуществляется в следующих видах: работа с основной и дополнительной литературой; подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций; выполнение тестовых 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.

Рекомендации для подготовки мультимедийной презентации

Мультимедийные презентации – это сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередование или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяют донести информацию в максимально наглядной и легко воспринимаемой форме, акцентировать внимание на значимых моментах излагаемой информации, создавать наглядные эффектные образы в виде схем, диаграмм, графических композиций и т. п.

Мультимедийные презентации обеспечивают наглядность, способствующую комплексному восприятию материала, изменяют скорость подачи материала, облегчают показ фотографий, рисунков, графиков, географических карт, исторических или труднодоступных материалов. Кроме того, при использовании анимации и вставок видеофрагментов возможно продемонстрировать динамичные процессы. Преимущество мультимедийных презентаций состоит в проигрывании аудиофайлов, что обеспечивает эффективность восприятия информации: излагаемый материал подкрепляется зрительными образами и воспринимается на уровне ощущений.

Процесс презентации состоит из отдельных этапов:

1. Подготовка и согласование с преподавателем текста доклада.
2. Разработка структуры презентации.
3. Создание презентации в доступной программе.
4. Согласование презентации и репетиция доклада.

Цель доклада – помочь студенту донести замысел презентации до слушателей, а слушателям понять представленный материал. После выступления докладчик отвечает на вопросы слушателей, возникшие после презентации.

После проведения всех четырех этапов выставляется итоговая оценка.

Требования к формированию компьютерной презентации:

компьютерная презентация должна содержать начальный и конечный слайды; структура компьютерной презентации должна включать оглавление, основную и резюмирующую части;

каждый слайд должен быть логически связан с предыдущим и последующим;

слайды должны содержать минимум текста (на каждом не более 10 строк);

необходимо использовать графический материал (включая картинки), сопровождающий текст (это позволит разнообразить представляемый материал и обогатить доклад выступающего студента);

компьютерная презентация может сопровождаться анимацией, что позволит повысить эффект от представления доклада (но акцент только на анимацию недопустим, т.к. злоупотребление им на слайдах может привести к потере зрительного и смыслового контакта со слушателями);

время выступления должно быть соотнесено с количеством слайдов из расчета, что компьютерная презентация, включающая 10 – 15 слайдов, требует для выступления около 7–10 минут.

Подготовленные для представления ***доклады должны отвечать следующим требованиям:***

цель доклада должна быть сформулирована в начале выступления;

выступающий должен хорошо знать материал по теме своего выступления, быстро и свободно ориентироваться в нем;

недопустимо читать текст со слайдов или повторять наизусть то, что показано на слайде;

речь докладчика должна быть четкой, умеренного темпа;

докладчику во время выступления разрешается держать в руках листок с тезисами своего выступления, в который он имеет право заглядывать;

докладчик должен иметь зрительный контакт с аудиторией;

после выступления докладчик должен оперативно и по существу отвечать на все вопросы аудитории (если вопрос задан не по теме, то преподаватель должен снять его).

Оценивание презентации:

Оцениванию подвергаются все этапы презентации:

собственно, компьютерная презентация, т.е. ее содержание и оформление;

доклад;

ответы на вопросы аудитории.

Критерии оценки выполнения презентации включают содержательную и организационную стороны, речевое оформление.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа к документам

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

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>Знания</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>Умения</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 несущественным и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</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 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 оценивания презентаций

Оценка «отлично» выставляется, если отмечается полнота и достоверность представленной в презентации информации, высокое качество оформления презентации и наглядность представляемой информации, краткость и четкость изложения информации при защите презентации.

Оценка «хорошо» выставляется, если в презентации отмечается в целом полная и достоверная информация, однако есть незначительные погрешности в оформлении и наглядности представляемой информации, несколько нарушены краткость и четкость изложения информации при защите презентации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если представленная в презентации информация неполная или недостоверная, отмечается небрежность в оформлении презентации, слишком кратко изложена информация при защите презентации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если представленная в презентации информация содержит грубые ошибки, отмечается низкое качество оформления презентации, отсутствует наглядность, при защите презентации допускаются ошибки, искажения информации.

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

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-2

Для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Правовая основа внедрения системы комплексной оценки.
2. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего.
3. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.
4. Основные характеристики системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.
5. Кадровая служба по организационному и документационному обеспечению процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности
6. Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Этапы заполнения карты.
7. Оценка эффективности служебной деятельности
8. Общественная оценка как инструмент оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

Для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего.
2. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.
3. Расчет эффективности служебной деятельности.
4. Интегральные показатели эффективности и результативности государственного органа
5. Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Этапы заполнения карты.
6. Кадровая процедура оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ

Для оценки сформированности компетенций ПК-1

1. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего.
2. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.
3. Кадровая служба в результативности профессиональной служебной деятельности
4. Этапы формирования системы целей профессиональной служебной деятельности.
5. Виды показателей результативности
6. Справочник показателей эффективности и результативности служебной деятельности.
7. Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

Для оценки сформированности компетенций ПК-2

1. Результаты самооценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

2. Общественная оценка как инструмент оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.
3. Оценка квалификации гражданского служащего.
4. Права, обязанности и ответственность участников комплексной оценки эффективности служебной деятельности
5. Оценочное интервью по итогам проведения процедур комплексной оценки эффективности служебной деятельности.
6. Система управления собственной деятельностью
7. Социально-психологический климат организации
8. Изучение состояния производственной дисциплины

***Мультимедийные презентации
для оценки сформированности компетенций ПК-1; ПК-2***

для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Профессиональные качества гражданского служащего.
2. Общие профессиональные качества для замещения должностей гражданской службы (по выбору различных категорий и групп).
3. Прикладные профессиональные качества, необходимые для эффективного исполнения должностных обязанностей в зависимости от функциональных особенностей должностей гражданской службы.
4. Управленческие профессиональные качества, необходимые для замещения должностей гражданской службы.
5. Личностные качества гражданского служащего.
6. Методы оценки профессиональных качеств гражданского служащего.
7. Основные подходы к самооценке эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

для оценки сформированности компетенции ПК-2

8. Комплексная оценка профессиональной служебной деятельности.
9. Комплексная оценка при принятии кадровых решений.
10. Аттестация как механизм оценки профессиональной служебной деятельности служащих правоохранительной службы.
11. Оценка профессиональной служебной деятельности служащих правоохранительной службы.
12. Подходы к разработке показателей результативности служебной деятельности.
13. Организация мониторинга результативности профессиональной служебной деятельности служащих правоохранительной службы.
14. Показатели оценки результативности профессиональной служебной деятельности служащих с учетом специфики прохождения ими правоохранительной службы в различных федеральных органах исполнительной власти (МВД, ФМС, ГФС, МЧС, ФСИН, ФССП, ФТС, ФСКН России).

**Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)
для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-2**

№	Вопрос	Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД)
1	Основные характеристики системы комплексной оценки служебной деятельности	ПК-1
2	Система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности.	ПК-1
3	Оценка профессиональных качеств гражданского служащего	ПК-1
4	Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-1
5	Кадровая служба в результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-1
6	Кадровая служба в результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-1
7	Кадровая служба по организационному и документационному обеспечению процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-1
8	Формирование системы целей профессиональной служебной деятельности	ПК-1
9	Этапы формирования системы целей профессиональной служебной деятельности	ПК-1
10	Виды показателей результативности	ПК-1
11	Виды показателей результативности: по стратегическим перспективам	ПК-1
12	Виды показателей результативности по распределению ответственности	ПК-1
13	Виды показателей результативности по способу измерения	ПК-1
14	Виды показателей результативности по динамике	ПК-1
15	Справочник показателей эффективности и результативности служебной деятельности	ПК-1

16	Интегральные показатели эффективности и результативности служебной деятельности	ПК-2
17	Интегральные показатели эффективности и результативности государственного органа	ПК-2
18	Карта эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Этапы заполнения карты.	ПК-2
19	Оценка эффективности служебной деятельности	ПК-2
20	Результаты самооценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-2
21	Общественная оценка как инструмент оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.	ПК-2
22	Оценка квалификации гражданского служащего.	ПК-2
23	Права, обязанности и ответственность участников комплексной оценки эффективности служебной деятельности	ПК-2
24	Порядок организации и проведения очередной комплексной оценки эффективности служебной деятельности	ПК-2
25	Оценочное интервью по итогам проведения процедур комплексной оценки эффективности служебной деятельности	ПК-2
26	Процедура апелляции результатов комплексной оценки профессиональной служебной деятельности	ПК-2
27	Оценка профессиональной служебной деятельности служащих правоохранительной службы.	ПК-2
28	Подходы к разработке показателей результативности служебной деятельности.	ПК-2
29	Организация мониторинга результативности профессиональной служебной деятельности служащих правоохранительной службы.	ПК-2
30	Показатели оценки результативности профессиональной служебной деятельности	ПК-2

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Государственная служба в правоохранительных органах: результативность служебной деятельности сотрудников кадровых подразделений МВД России : учебное пособие для вузов / А. В. Зубач [и др.] ; под редакцией А. В. Зубача, Н. В. Артемьева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 115 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10825-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/475882>
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). — ISBN 978-5-9916-8990-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/471560>
3. Шувалова, Н. Н. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 334 с. —

(Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06906-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/469936>

б) дополнительная литература:

1. 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). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/476758>
2. Оценка результативности служебной деятельности сотрудников кадровых подразделений МВД России: монография / А. В. Зубач [и др.]; под редакцией А. В. Зубача, Н. В. Артемьева. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 115 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11236-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/475907>
3. Савинков, В. И. Этика и психология профессиональной деятельности гражданского служащего в схемах: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. И. Савинков, П. А. Бакланов. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 148 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11952-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/474077>
4. 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). — ISBN 978-5-9916-8990-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/471560>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

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

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.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znaniy" <http://znaniy.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. — Адрес доступа: 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

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 **Технологии оценки эффективности 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):
д.п.н., профессор
к.п.н., доцент

Щелина Т.Т.
Гусева Н.В.

Рецензент (ы):
к.п.с.н., доцент

Беганцова И.С.

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

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.