

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 24.09.2024 г.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА
Психология служебной деятельности

(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса
Б1.О.34 Психологическое обеспечение служебной деятельности

КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2025

Волгоград, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

канд. филос. наук,
доцент кафедры социологии, общей
и юридической психологии

С.В. Хрипунова

Зав. кафедрой социологии, общей и
юридической психологии

А.Л. Кузеванова

РПД Б1.О.34 Психологическое обеспечение служебной деятельности одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии Протокол от 30 августа 2024 № 1

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
1.1	Осваиваемые компетенции	4
1.2	Результаты обучения.....4.....	
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3.	Содержание и структура дисциплины	6
3.1	Структура дисциплины	6
3.2	Содержание дисциплины ...6.....	
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации	13
4.1.	Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.....13	
4.2	Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации 13.....	
5.	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплины	20
5.1.	Методы проведения экзамены	20
5.2	Оценочные материалы промежуточной аттестации 20.....	
6.	Методические материалы по освоению дисциплины	20
7.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	
7.1	Основная литература	
7.2	Дополнительная литература	
7.3	Нормативные и правовые документы и иная правовая информация	
7.4	Интернет-ресурсы, справочные системы	
7.5	Иные источники	
8.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационно-справочные системы	

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.О.34 «Психологическое обеспечение служебной деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенций	Наименование компетенции	Код наименования компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК-9	Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ОПК-9.3	Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью оптимизации служебной деятельности
ОПК-10	.Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях	ОПК-10.2	Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации и взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.1	Изучение и анализ психологического климата, формы организации и взаимодействия в служебных коллективах, умение проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности
ПК-19	Способен планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов	ПК-19.3	Способность организовывать процесс выполнения профессиональных задач в трудовых коллективах, применять знания основных принципов и положений трудового права в управлении персоналом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код наименования компетенции	Результаты обучения
Компетенция направлена на формирование профессионального действия: планировать и организовывать служебную деятельность	ОПК-10 ОПК-9	На уровне знаний Определяет проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации. Знает характеристики социальной среды, психологию кризисных состояний, рискологию.
		На уровне умений

<p>исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов, принимать оптимальные управленческие решения (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p> <p>ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляя</p> <p>Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов с учетом темы ВКРющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).</p>		<p>Использует результаты мониторинга психологической безопасности и комфортной среды при разработке плана психологического просвещения и проведения информационных консультаций. Анализирует обращения и запросы населения, органов и организаций для корректировки программ психологического просвещения. Использует разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные (игры, упражнения, тренинги)</p>
		<p>На уровне навыков</p> <p>Обобщает оценивает результаты работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования. Проводит беседы (лекции), направленные на просвещение.</p>
	ПК-11 ПК-19	<p>На уровне знаний</p> <p>Проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации. Характеристики социальной среды. Психология кризисных состояний, рискология., психология экстремальных ситуаций, психология горя, потери, утраты. Психология беженцев, мигрантов.</p>
		<p>На уровне умений</p> <p>Использовать результаты мониторинга психологической безопасности и комфортной среды при разработке плана психологического просвещения и проведения информационных консультаций. Анализировать обращения и запросы населения, органов и организаций для корректировки программ психологического просвещения. Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные (игры, упражнения, тренинги) Вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с разными социальными уязвимыми группам и населения. Разрабатывать программы и проводить психологическое обследование. Применять разные виды и методы индивидуального, группового психологического консультирования в соответствии с полом, возрастом и особенностями жизненной ситуации</p>
	<p>На уровне навыков</p> <p>Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования Проведение бесед (лекций), направленных на просвещение. Подбор комплекса психологических методик, планирование и проведение обследования. Обобщение результатов психологического обследования, оценка психологических потребностей, рисков и ресурсов клиента, выявление особенностей их социального окружения и условий жизни.</p>	

2.Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.О.34«Психологическое обеспечение служебной деятельности» принадлежит к базовому блоку. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 7 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 3 ЗЕ (108 часов).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 16 часов.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3.Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Тема 1	Психологическое обеспечение служебной деятельности. Объект, предмет, цели и задачи. Основные принципы деятельности	8	2		4		2	О
Тема 2	Основные направления психологической деятельности Часть 1	8	2		4		2	О
Тема 3	Основные направления психологической деятельности Часть 2	8	2		4		2	О
Тема 4	Основные направления психологической подготовки личного состава	8	2		4		2	О
Тема 5	Организация и проведение мероприятий по психологической подготовке	8	2		4		2	Т
Тема 6	Основные этапы психологической коррекции личного состава	8	2		4		2	О
Тема 7	Психокоррекционный процесс при ПТСР, профессиональном выгорании и психосоматических расстройствах	8	2		4		2	О
Тема 8	Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС	8	2		4		2	О
Тема 9	Алгоритм организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения и организации ПВР пострадавшего	6	2		4			О

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточн	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	населения							
	Промежуточная аттестация	36						
	Консультации	2						
	Всего:	108	18		36		16	

Примечание:

* – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т)

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности. Объект, предмет, цели и задачи. Основные принципы деятельности

Тема 2. Основные направления психологической деятельности Часть 1

Тема 3. Основные направления психологической деятельности Часть 2

Тема 4. Основные направления психологической подготовки личного состава

Тема 5. Организация и проведение мероприятий по психологической подготовке

Тема 6. Основные этапы психологической коррекции личного состава

Тема 7. Психокоррекционный процесс при ПТСР, профессиональном выгорании и психосоматических расстройствах

Тема 8. Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС

Тема 9. Алгоритм организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения и организации ПВР пострадавшего населения

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.О.34 «Психологическое обеспечение служебной деятельности» выносятся следующие темы:

Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
Психологическое обеспечение служебной деятельности. Объект, предмет, цели и задачи. Основные принципы деятельности	Объект, предмет, цели и задачи психологического обеспечения служебной деятельности. Основные принципы организации службы психологического обеспечения служебной деятельности.	О
Основные направления психологической деятельности Часть 1	Психологическая и психофизиологическая диагностика. Профессиональный психологический отбор (ППО). Мониторинг психоэмоционального состояния личного состава профессиональных контингентов.	О
Основные направления психологической деятельности	Психодиагностическое обследование в постэкспедиционный период. Психодиагностические	О

Часть 2	мероприятия в рамках работы аттестационных комиссий	
Основные направления психологической подготовки личного состава	Методологические принципы и методические основы психологической подготовки. Порядок организации мероприятий по психологической подготовке.	О
Организация и проведение мероприятий по психологической подготовке	Порядок организации мероприятий по психологической подготовке. Адаптация учебной программы и проведение занятий по психологической подготовке. Подготовка и проведение аттестации, экзамена, зачета.	Т
Основные этапы психологической коррекции личного состава	Виды классификаций психологической коррекции. Структура психологической работы в ходе процесса психологической коррекции.	О
Психокоррекционный процесс при ПТСР, профессиональном выгорании и психосоматических расстройствах	Основные этапы организации психокоррекционного процесса при ПТСР. Основные этапы организации психокоррекционного процесса при профессиональном выгорании.	О
Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС	Цели, задачи работы. Виды ЧС. Организационная схема деятельности специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС. Мероприятия, в рамках которых, оказывается ЭПП	О
Алгоритм организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения и организации ПВР пострадавшего населения	Этапы организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения. Этапы организации работы специалиста психологической службы при организации ПВР	О

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине

4.1 Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины Б1.О.34«Психологическое обеспечение служебной деятельности» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Психологическое обеспечение служебной деятельности. Объект, предмет, цели и задачи. Основные принципы деятельности	Устный опрос
Тема 2	Основные направления психологической деятельности Часть 1	Устный опрос
Тема 3	Основные направления психологической деятельности Часть 2	Устный опрос
Тема 4	Основные направления психологической подготовки личного состава	Устный опрос
Тема 5	Организация и проведение мероприятий по психологической подготовке	Письменный опрос
Тема 6	Основные этапы психологической коррекции личного состава	Устный опрос
Тема 7	Психокоррекционный процесс при ПТСР, профессиональном выгорании и психосоматических расстройствах	Устный опрос
Тема 8	Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС	Устный опрос
Тема 9	Алгоритм организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения и организации ПВР пострадавшего населения	Устный опрос

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3, тестирования и моделирования ситуаций по перечню заданий

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающегося.

Тема 1. Психологическое обеспечение служебной деятельности. Объект, предмет, цели и задачи. Основные принципы деятельности

Вопросы для устного опроса:

1. Объект, предмет, цели и задачи психологического обеспечения служебной деятельности.
2. Основные принципы организации службы психологического обеспечения служебной деятельности

Тема 2. Основные направления психологической деятельности Часть 1

Вопросы для устного опроса:

1. Психологическая и психофизиологическая диагностика.
2. Профессиональный психологический отбор (ППО).
3. Мониторинг психоэмоционального состояния личного состава профессиональных контингентов.

Тема 3. Основные направления психологической деятельности Часть 2

Вопросы для устного опроса:

1. Психодиагностическое обследование в постэкспедиционный период.
2. Психодиагностические мероприятия в рамках работы аттестационных комиссий

Тема 4. Основные направления психологической подготовки личного состава

Вопросы для устного опроса:

1. Методологические принципы и методические основы психологической подготовки.
2. Порядок организации мероприятий по психологической подготовке.

Тема 5. Организация и проведение мероприятий по психологической подготовке

Вопросы для устного опроса:

1. Порядок организации мероприятий по психологической подготовке.
2. Адаптация учебной программы и проведение занятий по психологической подготовке.
3. Подготовка и проведение аттестации, экзамена, зачета

Вопросы для тестирования:

1. Психологическая служба профессионального контингента – это
 - а) система сил и средств, организующих и осуществляющих комплекс мероприятий по психологическому обеспечению и сопровождению специалистов профессиональных контингентов
 - б) организация, обеспечивающая своевременное психологическое сопровождение профессиональных контингентов
 - в) все ответы правильные
 - г) нет правильного ответа
2. Профессиональная надежность – это

- а) комплексное свойство, определяемое профессиональной готовностью специалиста
- б) характеристика специалиста
- в) определение специалиста
- г) нет правильного ответа

3. Психологическое обеспечение деятельности специалистов профессиональных контингентов – это

- а) система организационных и практических мероприятий по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов
- б) комплекс мер по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов
- в) все ответы правильные
- г) нет правильного ответа

4. Какие направления деятельности психологической службы по работе с личным составом являются основными?

- а) психологическая и психофизиологическая диагностика
- б) оказание психологической помощи по запросу
- в) проведение тренингов
- г) нет правильного ответа

5. Каким образом рассчитывается процент охвата личного состава мероприятиями по психологической и психофизиологической диагностике?

- а) из расчета 500 человек на 1 психолога
- б) из расчета 750 человек на 1 психолога
- в) из расчета 300 человек на 1 психолога
- г) нет правильного ответа

Тема 6. Основные этапы психологической коррекции личного состава

Вопросы для устного опроса:

1. Виды классификаций психологической коррекции.
2. Структура психологической работы в ходе процесса психологической коррекции.

Тема 7. Психокоррекционный процесс при ПТСР, профессиональном выгорании и психосоматических расстройствах

Вопросы для устного опроса:

1. Основные этапы организации психокоррекционного процесса при ПТСР.
2. Основные этапы организации психокоррекционного процесса при профессиональном выгорании.

Тема 8. Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС

Вопросы для устного опроса:

1. Цели, задачи работы.
2. Виды ЧС.
3. Организационная схема деятельности специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий ЧС.
4. Мероприятия, в рамках которых, оказывается ЭПП

Тема 9. Алгоритм организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения и организации ПВР пострадавшего населения

Вопросы для устного опроса:

1. Этапы организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения.
2. Этапы организации работы специалиста психологической службы при организации ПВР

Вопросы для тестирования:

16. Мероприятия по психологической коррекции по форме являются:

- а) групповыми
- б) индивидуальными
- в) групповыми и индивидуальными
- г) нет правильного ответа

17. Симптомы ПТСР группируются в :

- а) в три кластера
- б) в четыре группы
- в) в три группы и четыре подгруппы
- г) нет правильного ответа

18. Необходимо ли психологу информировать членов семьи клиента с ПТСР о том, почему клиенту необходима работа по воспоминанию и воспроизведению его травматического опыта:

- а) нет, такой необходимости нет
- б) существует такая необходимость
- в) только в редких случаях
- г) нет правильного ответа

19. При каких условиях происходит снижение симптоматики ПТСР:

- а) при условии, когда измененные в результате полученной травмы когнитивные схемы конструктивно перерабатываются и встраиваются в жизненный опыт человека
- б) при условии, когда эмоциональный накал переживаний у человека снижается
- в) при условии, когда интенсивность и глубина переживаний снижается
- г) нет правильного ответа

20. Отличие «профессиональной деформации» от «профессиональной деструкции»:

- а) изменения и разрушения уже сложившейся психологической структуры личности
- б) истощение внутренних ресурсов социальной мобильности
- в) возникновение синдрома эмоционального выгорания
- г) все ответы правильные

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО КУРСУ «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

1. Психологическая служба профессионального контингента – это

а) система сил и средств, организующих и осуществляющих комплекс мероприятий по психологическому обеспечению и сопровождению специалистов профессиональных контингентов

б) организация, обеспечивающая своевременное психологическое сопровождение профессиональных контингентов

в) все ответы правильные

г) нет правильного ответа

2. Профессиональная надежность – это

а) комплексное свойство, определяемое профессиональной готовностью специалиста

б) характеристика специалиста

в) определение специалиста

г) нет правильного ответа

3. Психологическое обеспечение деятельности специалистов профессиональных контингентов – это

а) система организационных и практических мероприятий по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов

б) комплекс мер по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов

в) все ответы правильные

г) нет правильного ответа

4. Какие направления деятельности психологической службы по работе с личным составом являются основными?

а) психологическая и психофизиологическая диагностика

б) оказание психологической помощи по запросу

в) проведение тренингов

г) нет правильного ответа

5. Каким образом рассчитывается процент охвата личного состава мероприятиями по психологической и психофизиологической диагностике?

а) из расчета 500 человек на 1 психолога

б) из расчета 750 человек на 1 психолога

в) из расчета 300 человек на 1 психолога

г) нет правильного ответа

6. Психодиагностическое обеспечение направлено на изучение:

а) интеллектуально-мнестических, эмоционально-личностных, мотивационно-волевых и психофизиологических особенностей профессиональных контингентов

б) мотивационно-волевых и эмоционально-личностных особенностей профессиональных контингентов

в) психофизиологических особенностей профессиональных контингентов

г) нет правильного ответа

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками эмоциональной и когнитивной регуляции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100%-90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками эмоциональной и когнитивной регуляции
89%-75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками эмоциональной и когнитивной регуляции.
74%-60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками эмоциональной и когнитивной регуляции.
Менее 60 %	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками эмоциональной и когнитивной регуляции.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100%. Критерием оценивания при

проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1 Методы проведения экзамена.

Экзамен проводится с применением следующих методов: метод устного опроса по вопросам из перечня примерных вопросов

5.2 Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный (ключевой) индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК-9.3 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью оптимизации служебной деятельности	<p>Дает развернутое и точное описание психологии кризисных состояний, психологии экстремальных ситуаций.</p> <p>Грамотно формулирует рекомендации по психологическому просвещению.</p> <p>Точно анализирует результаты психологического обследования, верно оценивает психологические потребности, риски и ресурсы клиента, правильно выявляет выявление особенности их социального окружения и условий жизни.</p>	<p>Знать психологию кризисных состояний, рискологию., психологию экстремальных ситуаций.</p> <p>Анализировать обращения и запросы населения, органов и организаций для корректировки программ просвещения.</p> <p>Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные (игры, упражнения, тренинги) Вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с разными социальными уязвимыми группам и населения. Разрабатывать программы и проводить психологическое обследование.</p>
ОПК-10.2 Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях	<ul style="list-style-type: none"> – Верно определяет проблемы социализации, социальной адаптации и дезадаптации. – Грамотно планирует и проводит диагностику индивидуально-психологических особенностей личности преступника. <p>Правильно составляет практические рекомендации сотрудникам правоохранительных органов для оптимизации процесса проведения следственных действий.</p>	<p>Знать характеристики социальной среды, психологию кризисных состояний, рискологию.</p> <p>Использовать данные мониторинга психологической безопасности и комфортной среды при разработке плана психологического просвещения и проведения информационных консультаций.</p> <p>Составлять практические рекомендации сотрудникам правоохранительных органов для оптимизации процесса проведения следственных действий.</p>

<p>ПК-11.1 Изучение и анализ психологического климата, формы организации и взаимодействия в служебных коллективах, умение проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – точно определяет компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива – верно планирует диагностику и точно описывает параметры социально-психологического климата коллектива. <p>дает полную и верную характеристику приемам оптимизации социально-психологического климата коллектива</p>	<p>Знать психологию кризисных состояний, рискологию., психологию экстремальных ситуаций. Анализировать обращения и запросы населения, органов и организаций для корректировки программ психологического просвещения. Использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные (игры, упражнения, тренинги) Вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с разными социальными уязвимыми группам и населения. Разрабатывать программы и проводить психологическое обследование.</p>
<p>ПК-19.3 Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов с учетом темы ВКР</p>	<ul style="list-style-type: none"> – качественно работает с действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с использованием компьютерных справочно-правовых. – точно оформляет основанные на законе решения в правовых формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством российской федерации. <p>верно составляет основные процессуальные документы, оформляемые в целях защиты нарушенных трудовых прав (заявления, жалобы, исковые заявления, ходатайства и другие документы).</p>	<p>Эффективно планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов с учетом темы ВКР</p>

Типовые оценочные средства

1 этап

Задания для моделирования ситуаций по курсу «Психологическое обеспечение служебной деятельности»:

Тема 1. Основные направления психологической деятельности.

Цель упражнения: формирование навыков проведения профессионального психологического отбора, путем создания профессиограммы.

Для выполнения упражнения необходимо сформировать пакет методик для тестирования и использовать в создании профессиограммы.

Задание 1. Создание профессиограммы психолога.

Тема 2. Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы при сопровождении массовых мероприятий и организация «Горячей линии» на ЧС

Цель упражнения: отработать навыки оказания психологической помощи людям в экстремальной ситуации при помощи телефона «Горячая линия»

Для выполнения упражнения необходимо разделить группу на пары.

Задание 1: В результате пожара, произошедшего в стационаре больницы, пострадали люди, есть информация о погибших. На телефон ГЛ обратился представитель СМИ, которому необходимо узнать как можно больше сенсационной информации.

Задание для консультанта: ответить на звонок и выяснить, какая информация интересует звонящего.

Задание 2 На телефон ГЛ обратился ребенок двенадцати лет с вопросом о местонахождении и судьбе своей бабушки, которая вчера легла в больницу, где произошел пожар. Бабушка является единственным опекуном ребенка.

Задание для консультанта: найти в списках фамилию разыскиваемой и дать информацию, с учетом специфики построения разговора с несовершеннолетним.

2 этап

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО КУРСУ «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

1. Психологическая служба профессионального контингента – это
 - а) система сил и средств, организующих и осуществляющих комплекс мероприятий по психологическому обеспечению и сопровождению специалистов профессиональных контингентов
 - б) организация, обеспечивающая своевременное психологическое сопровождение профессиональных контингентов
 - в) все ответы правильные
 - г) нет правильного ответа
2. Профессиональная надежность – это
 - а) комплексное свойство, определяемое профессиональной готовностью специалиста
 - б) характеристика специалиста
 - в) определение специалиста
 - г) нет правильного ответа
3. Психологическое обеспечение деятельности специалистов профессиональных контингентов – это
 - а) система организационных и практических мероприятий по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов
 - б) комплекс мер по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов
 - в) все ответы правильные
 - г) нет правильного ответа
4. Какие направления деятельности психологической службы по работе с личным составом являются основными?
 - а) психологическая и психофизиологическая диагностика
 - б) оказание психологической помощи по запросу
 - в) проведение тренингов
 - г) нет правильного ответа
5. Каким образом рассчитывается процент охвата личного состава мероприятиями по психологической и психофизиологической диагностике?
 - а) из расчета 500 человек на 1 психолога

б) из расчета 750 человек на 1 психолога

в) из расчета 300 человек на 1 психолога

г) нет правильного ответа

6. Психодиагностическое обеспечение направлено на изучение:

а) интеллектуально-мнестических, эмоционально-личностных, мотивационно-волевых и психофизиологических особенностей профессиональных контингентов

б) мотивационно-волевых и эмоционально-личностных особенностей профессиональных контингентов

в) психофизиологических особенностей профессиональных контингентов

г) нет правильного ответа

3 этап

Вопросы к экзамену по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

1. Объект, предмет, цели и задачи психологического обеспечения служебной деятельности.
2. Основные принципы организации службы психологического обеспечения .
3. Основные направления психологической деятельности: психологическая и психофизиологическая диагностика.
4. Профессиональный психологический отбор.
5. Мониторинг психоэмоционального состояния личного состава профессиональных контингентов.
6. Психодиагностическое обследование в постэкспедиционный период.
7. Психодиагностические мероприятия в рамках работы аттестационных комиссий.
8. Порядок организации мероприятий по психологической подготовке.
9. Подготовка и проведение аттестации, экзамена и зачета.
10. Виды классификаций психологической коррекции.
11. Психокоррекционный процесс при ПТСР.
12. Психокоррекционный процесс при профессиональном выгорании.
13. Алгоритмы взаимодействия психологической службы при ликвидации ЧС.
14. Этапы организации работы специалиста психологической службы при организации ПВР
15. Этапы организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения.
16. Этапы организации работы специалиста психологической службы при сопровождении массовых мероприятий

Шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты текущих тестов, моделирование ситуаций на зачете, итоговый тест на зачете, опрос на зачете.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено

От 60 до 100 баллов – начтено

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос 1 (тест)	10
2	Опрос 2 (тест)	10
3	Моделирование ситуаций	30
4	Итоговое тестирование на зачете	30
5	Устный ответ на зачете	20

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено» или «незачтено». Критериями оценивания на зачете является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике. Для дисциплин, формой итогового отчета которых является зачет, приняты следующие соответствия:

60% - 100% - «зачтено»;

менее 60% - «не зачтено».

Установлены следующие критерии оценок при устном ответе:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в рамках психологического обеспечения служебной деятельности
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в рамках психологического обеспечения служебной деятельности
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа в рамках психологического обеспечения служебной деятельности

Оценочная шкала моделирования ситуаций

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области психологического обеспечения служебной деятельности, что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области психологического обеспечения служебной деятельности, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.

Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области психологического обеспечения служебной деятельности, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области психологического обеспечения служебной деятельности, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области психологического обеспечения служебной деятельности и личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

Оценочная шкала тестирования

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100 \%$$

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
 B – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
 O – общее количество вопросов в тесте.

Общая тематика курсовых работ по дисциплине Б1.О.34 "Психологическое обеспечение служебной деятельности"

1. Психологические предпосылки успешной деятельности руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
2. Психологическое исследование совместимости взаимодействующих личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
3. Психологические условия успешной деятельности взаимодействующих лиц в организации или в подразделении правоохранительных органов.
4. Развитие социально-психологической компетентности управленческих кадров в организации или в подразделении правоохранительных органов.
5. Социально-психологические условия достижения взаимопонимания руководителя и подчиненных в деятельности
6. Психологическое исследование взаимодействия руководителя с акцентуированными личностями в организации или в подразделении правоохранительных органов.
7. Психологическое исследование эффективности стилей управленческой деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
8. Исследование взаимосвязи сплоченности коллектива и качества производственной деятельности.
9. Социально-психологическое исследование конфликтологической компетентности менеджеров в организации или в подразделении правоохранительных органов.
10. Психологические предпосылки успешной деятельности менеджера в рекламной организации или в подразделении правоохранительных органов.
11. Психологические проблемы общения руководителя с подчиненными.
12. Социально-психологическое исследование профилактики конфликтов в организации или в подразделении правоохранительных органов (торговой, рекламной, производственной и т.д.).
13. Социально-психологические условия успешного обучения руководителей фирмы.
14. Психологические предпосылки успешной деятельности психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
15. Психологическое исследование динамики работоспособности специалистов фирмы.

16. Психологическое исследование развития организаторских способностей руководителей организации или в подразделении правоохранительных органов.
17. Социально-психологический тренинг как средство повышения сплоченности коллектива отдела организации или в подразделении правоохранительных органов.
18. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности менеджеров по продаже.
19. Психологические особенности профессионального отбора персонала службой персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
20. Социально-психологические основы совместного решения задач в организации или в подразделении правоохранительных органов.
21. Развитие компетентности в деловом общении у сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
22. Лидерство в неформальных группах организации или в подразделении правоохранительных органов.
23. Особенности саморегуляции функциональных состояний руководителями организаций в процессе управления.
24. Развитие способностей личности к профессиональной деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
25. Психологическое исследование манипулирования в деятельности взаимодействующих личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
26. Социально-психологическое исследование взаимодействия людей в производственной организации или в подразделении правоохранительных органов.
27. Социально-психологические условия организации или в подразделении правоохранительных органов взаимодействия в совместной деятельности людей.
28. Психологические основы деятельности взаимодействующих личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
29. Социально-психологическая структура группы людей в производственной организации или в подразделении правоохранительных органов.
30. Психологические предпосылки эффективной деятельности личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
31. Социально-психологические факторы производственной деятельности людей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
32. Социально-психологические условия управленческой деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
33. Социально-психологические качества руководителя организации или в подразделении правоохранительных органов.
34. Исследование социально-психологических качеств профессионального психолога на предприятии (или в учреждении).
35. Социально-психологические основы профессиональной деятельности психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
36. Психологическое исследование самооценки профессионально-значимых качеств преподавателями колледжа и т.п.
37. Факторы успешности профессиональной деятельности психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
38. Влияние темперамента руководителя на стиль управленческой деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
39. Психологическое сопровождение профессионального становления личности в трудовой организации или в подразделении правоохранительных органов.
40. Становление профессиональной направленности личности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
41. Влияние личностных особенностей руководителя на стиль его деятельности.
42. Стресс в деятельности руководителя организации или в подразделении правоохранительных органов.
43. Психологические особенности поддержания профессионального здоровья преподавателей ВУЗов (и т.п.).
44. Профессионально-важные качества психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
45. Соотношение локуса контроля (и т.п.) сотрудника на стратегию его поведения в конфликтных ситуациях.

46. Социально-психологический тренинг как средство повышения сплоченности коллектива отдела организации или в подразделении правоохранительных органов (и т.п.).
47. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности менеджеров по продажам.
48. Психологическое обеспечение деятельности службы персонала современной организации или в подразделении правоохранительных органов (или банка).
49. Психологические особенности профессионального отбора персонала службой персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
50. Психологические условия повышения эффективности деятельности сотрудников кадрового агентства.
51. Влияние социальных стереотипов личностей на межличностное общение в трудовом коллективе.
52. Релаксационный тренинг (тренинг саморегуляции) как средство снижения тревожности у сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
53. Влияние деловых конфликтов женщин в организации или в подразделении правоохранительных органов на их психическое состояние.
54. Влияние имиджа руководителя на социально-психологический климат в коллективе.
55. Психологическое обеспечение деятельности службы персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
56. Влияние социальных стереотипов на межличностное общение людей в трудовом коллективе.
57. Стрессоустойчивость у врачей (или учителей, менеджеров и т.д.) на начальном этапе профессиональной деятельности.
58. Развитие представлений об управленческой деятельности у руководителей организации или в подразделении правоохранительных органов.
59. Психологические предпосылки успешной деятельности личности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
60. Психологическое исследование развития профессиональной направленности руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
61. Развитие профессионально-важных черт характера руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
62. Факторы формирования профессиональных идеалов у сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
63. Динамика психических состояний личностей в процессе деятельности.
64. Процесс решения руководителем задач, стоящих перед организацией.
65. Взаимосвязи психологических характеристик (и/или состояний) и успешности деятельности личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
66. Становление неформальной структуры организованной группы в процессе деятельности.
67. Развитие профессиональных представлений личности в трудовой деятельности.
68. Влияние психологических особенностей личности руководителя на социально-психологический климат группы.
69. Социально-психологические условия развития организационной приверженности персонала.
70. Соотношение рефлексивных качеств личностей на социально-психологический климат в коллективе.
71. Соотношение характеристик социально-психологического климата в организации или в подразделении правоохранительных органов и эффективности деятельности персонала.
72. Влияние стиля деятельности руководителя на оценку подчиненными своего руководителя.
73. Стиль общения руководителя и социально-психологический климат в коллективе.
74. Психологическое обеспечение деятельности службы персонала крупной торговой фирмы (и т.п.).
75. Психологический анализ профессиональной деформации (или профессионального выгорания) личности в трудовой деятельности.
76. Психологические условия управленческой деятельности руководителя организации или в подразделении правоохранительных органов.
77. Психологическое исследование профессиональных способностей руководителя.
78. Психологические особенности топ-менеджеров организаций.
79. Психологическая помощь персоналу организации или в подразделении правоохранительных органов в преодолении стрессовых состояний.
80. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности сотрудников в организации или в подразделении правоохранительных органов.

81. Психологические особенности авторитетных руководителей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
82. Саморегуляция психических состояний руководителем в процессе деятельности.
83. Психологические характеристики успешных руководителей.
84. Особенности конфликтов руководителя с подчиненными в организации или в подразделении правоохранительных органов.
85. Деятельность руководителя по решению социально-психологических задач в организации или в подразделении правоохранительных органов.
86. Исследование становления лидера в организованной группе.
87. Соотношение стиля управления руководителя и мотивации персонала на эффективную деятельность.
88. Технологии отбора персонала в ИТ-компаниях для проектной деятельности (и т.п.).
89. Зависимость качества профессионально-психологического отбора персонала в организацию от стиля управления руководителя.
90. Особенности коммуникативного взаимодействия управленческих кадров (на примере организации или в подразделении правоохранительных органов).
91. Влияние психологического климата на психологическую совместимость в коллективе.
92. Профессиональная направленность как фактор эффективной деятельности руководителя
93. Влияние социально-психологического обучения на уровень конфликтоустойчивости руководителя
94. Влияние психических особенностей руководителя на развитие мотивов трудовой деятельности работников организации или в подразделении правоохранительных органов.
95. Личностные факторы профессиональной карьеры работников сферы торговли.
96. Влияние стиля управления руководителя на психологический климат в коллективе.
97. Психологические условия развития мотивов трудовой деятельности личности в торговой организации или в подразделении правоохранительных органов.
98. Организаторские способности руководителей как фактор формирования позитивной корпоративной культуры организации или в подразделении правоохранительных органов.
99. Зависимость стиля управления от творческого потенциала личности руководителя.
100. Влияние демократического стиля руководства на социально-психологический климат коллектива.
101. Влияние женщины-руководителя на толерантность персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
102. Влияние авторитарного стиля деятельности руководителя на психологическую устойчивость персонала в условиях реорганизации или в подразделении правоохранительных органов компании.
103. Влияние опыта управленческой деятельности на психологическую культуру личности руководителя.
104. Психологические знания руководителя структурного подразделения правоохранительных органов как фактор эффективной управленческой деятельности.
105. Влияние стиля управленческой деятельности руководителей на эффективность профессиональной деятельности сотрудников юридической фирмы.
106. Влияние самооценки руководителя на способность к принятию социально значимых решений.
107. Психолого-педагогическая диагностика управленческой (и т.п.) компетентности учителя.
108. Зависимость эффективности управленческой деятельности от эмоциональной устойчивости руководителя.
109. Психологические механизмы мотивации менеджеров на инициативную управленческую деятельность в компании.
110. Психологические факторы агрессивного поведения руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
111. Зависимость эффективности управления организацией от характерологических особенностей руководителя.
112. Соотношение социально-психологических особенностей личности сотрудников и эффективности их профессиональной деятельности.
113. Влияние опыта управленческой деятельности на психологическую культуру руководителя.
114. Взаимосвязь психических особенностей личности и карьерного роста сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
115. Психологические условия повышения эффективности профессиональной деятельности инженеров-проектировщиков (и т.п.)

116. Зависимость эффективности управленческой деятельности от эмоциональной устойчивости руководителя.
117. Самоактуализация личности как фактор успешности предпринимательской деятельности.

Оценочная шкала при подготовке и защите курсовой работы

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при подготовке и защите курсовой работы во время проведения промежуточного контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %, затем переводимыми в оценку по пятибалльной шкале. Критериями оценивания при оценке курсовой является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции и научно-практической деятельности, умение применять полученные знания в научном исследовании и на практике, овладение навыками анализа и систематизации психологической информации, полученной при помощи комплекса исследовательских методов.

При оценивании результатов научно-исследовательской работы в рамках подготовки и защиты курсовой работы используется следующая шкала оценок:

Отлично 100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений в рамках изучаемой темы, умеет совершенно применять полученные знания в научном исследовании и на практике, владеет навыками анализа и систематизации психологической информации, полученной при помощи комплекса исследовательских методов.
Хорошо 89% - 75%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений в рамках изучаемой темы, умеет применять полученные знания в научном исследовании и на практике, владеет в достаточной мере навыками анализа и систематизации психологической информации, полученной при помощи комплекса исследовательских методов.
Удовлетворительно 74% - 60%	Учащийся демонстрирует частичное знание основных теоретических положений в рамках изучаемой темы, умеет частично применять полученные знания в научном исследовании и на практике, владеет частично навыками анализа и систематизации психологической информации, полученной при помощи комплекса исследовательских методов.
Неудовлетворительно о менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений в рамках изучаемой темы, не умеет применять полученные знания в научном исследовании и на практике, не владеет навыками анализа и систематизации психологической информации, полученной при помощи комплекса исследовательских методов.

6 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости). Требования к оформлению рефератов: шрифт – 14, поля – по 2 см, интервал – 1, объем – не менее 10 стр.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента, умения решать практические задачи. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с вопросами для устного опроса,
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические

рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине.

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа. Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.б «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления,

при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

– Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

– При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

– При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

– Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

– При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

– В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых

выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

Рекомендации для подготовки к экзамену

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, подготовка эссе	40
Подготовка проектов	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1 Основная 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, 2023. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/519015>
2. *Собольников, В. В.* Психология профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях : учебное пособие для вузов / В. В. Собольников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08656-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/515608>

7.2 Дополнительная литература.

1. *Кадыров, Р. В.* Посттравматическое стрессовое расстройство (PTSD) : учебник и практикум для вузов / Р. В. Кадыров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва :

Издательство Юрайт, 2023. — 644 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12558-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/518664>

2. *Одинцова, М. А.* Психология экстремальных ситуаций : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. А. Одинцова, Е. В. Самаль. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 303 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01915-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/513751>

7.3. Нормативные правовые документы.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон);

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367;

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования-программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1259;

Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»;

Конвенция ООН о правах инвалидов – основные положения, касающиеся обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг;

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

СП 59.13330.2012. «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001», утвержденный Приказом Минрегиона России от 27 декабря 2011 г. № 605;

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»;

Правила организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 22.12.2012 N 1376;

Методические рекомендации об особенностях обеспечения информационной доступности в сфере теле-, радиовещания, электронных и информационно-коммуникационных технологий, утвержденные Приказом Минкомсвязи России от 25.04.2014 N 108

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>

ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами:

Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 24.09.2024 г.

**ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА
Психология служебной деятельности**

(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.34 Психологическое обеспечение служебной деятельности

КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

*Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
очная*

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2025

Общая тематика курсовых работ по дисциплине Б1.О.34 "Психологическое обеспечение служебной деятельности"

118. Психологические предпосылки успешной деятельности руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
119. Психологическое исследование совместимости взаимодействующих личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
120. Психологические условия успешной деятельности взаимодействующих лиц в организации или в подразделении правоохранительных органов.
121. Развитие социально-психологической компетентности управленческих кадров в организации или в подразделении правоохранительных органов.
122. Социально-психологические условия достижения взаимопонимания руководителя и подчиненных в деятельности
123. Психологическое исследование взаимодействия руководителя с акцентуированными личностями в организации или в подразделении правоохранительных органов.
124. Психологическое исследование эффективности стилей управленческой деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
125. Исследование взаимосвязи сплоченности коллектива и качества производственной деятельности.
126. Социально-психологическое исследование конфликтологической компетентности менеджеров в организации или в подразделении правоохранительных органов.
127. Психологические предпосылки успешной деятельности менеджера в рекламной организации или в подразделении правоохранительных органов.
128. Психологические проблемы общения руководителя с подчиненными.
129. Социально-психологическое исследование профилактики конфликтов в организации или в подразделении правоохранительных органов (торговой, рекламной, производственной и т.д.).
130. Социально-психологические условия успешного обучения руководителей фирмы.
131. Психологические предпосылки успешной деятельности психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
132. Психологическое исследование динамики работоспособности специалистов фирмы.
133. Психологическое исследование развития организаторских способностей руководителей организации или в подразделении правоохранительных органов.
134. Социально-психологический тренинг как средство повышения сплоченности коллектива отдела организации или в подразделении правоохранительных органов.
135. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности менеджеров по продаже.
136. Психологические особенности профессионального отбора персонала службой персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
137. Социально-психологические основы совместного решения задач в организации или в подразделении правоохранительных органов.
138. Развитие компетентности в деловом общении у сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
139. Лидерство в неформальных группах организации или в подразделении правоохранительных органов.
140. Особенности саморегуляции функциональных состояний руководителями организаций в процессе управления.
141. Развитие способностей личности к профессиональной деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
142. Психологическое исследование манипулирования в деятельности взаимодействующих личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
143. Социально-психологическое исследование взаимодействия людей в производственной организации или в подразделении правоохранительных органов.

144. Социально-психологические условия организации или в подразделении правоохранительных органов взаимодействия в совместной деятельности людей.
145. Психологические основы деятельности взаимодействующих личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
146. Социально-психологическая структура группы людей в производственной организации или в подразделении правоохранительных органов.
147. Психологические предпосылки эффективной деятельности личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
148. Социально-психологические факторы производственной деятельности людей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
149. Социально-психологические условия управленческой деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
150. Социально-психологические качества руководителя организации или в подразделении правоохранительных органов.
151. Исследование социально-психологических качеств профессионального психолога на предприятии (или в учреждении).
152. Социально-психологические основы профессиональной деятельности психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
153. Психологическое исследование самооценки профессионально-значимых качеств преподавателями колледжа и т.п.
154. Факторы успешности профессиональной деятельности психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
155. Влияние темперамента руководителя на стиль управленческой деятельности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
156. Психологическое сопровождение профессионального становления личности в трудовой организации или в подразделении правоохранительных органов.
157. Становление профессиональной направленности личности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
158. Влияние личностных особенностей руководителя на стиль его деятельности.
159. Стресс в деятельности руководителя организации или в подразделении правоохранительных органов.
160. Психологические особенности поддержания профессионального здоровья преподавателей ВУЗов (и т.п.).
161. Профессионально-важные качества психолога в организации или в подразделении правоохранительных органов.
162. Соотношение локуса контроля (и т.п.) сотрудника на стратегию его поведения в конфликтных ситуациях.
163. Социально-психологический тренинг как средство повышения сплоченности коллектива отдела организации или в подразделении правоохранительных органов (и т.п.).
164. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности менеджеров по продажам.
165. Психологическое обеспечение деятельности службы персонала современной организации или в подразделении правоохранительных органов (или банка).
166. Психологические особенности профессионального отбора персонала службой персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
167. Психологические условия повышения эффективности деятельности сотрудников кадрового агентства.
168. Влияние социальных стереотипов личностей на межличностное общение в трудовом коллективе.
169. Релаксационный тренинг (тренинг саморегуляции) как средство снижения тревожности у сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
170. Влияние деловых конфликтов женщин в организации или в подразделении правоохранительных органов на их психическое состояние.
171. Влияние имиджа руководителя на социально-психологический климат в коллективе.
172. Психологическое обеспечение деятельности службы персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.

173. Влияние социальных стереотипов на межличностное общение людей в трудовом коллективе.
174. Стрессоустойчивость у врачей (или учителей, менеджеров и т.д.) на начальном этапе профессиональной деятельности.
175. Развитие представлений об управленческой деятельности у руководителей организации или в подразделении правоохранительных органов.
176. Психологические предпосылки успешной деятельности личности в организации или в подразделении правоохранительных органов.
177. Психологическое исследование развития профессиональной направленности руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
178. Развитие профессионально-важных черт характера руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
179. Факторы формирования профессиональных идеалов у сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
180. Динамика психических состояний личностей в процессе деятельности.
181. Процесс решения руководителем задач, стоящих перед организацией.
182. Взаимосвязи психологических характеристик (и/или состояний) и успешности деятельности личностей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
183. Становление неформальной структуры организованной группы в процессе деятельности.
184. Развитие профессиональных представлений личности в трудовой деятельности.
185. Влияние психологических особенностей личности руководителя на социально-психологический климат группы.
186. Социально-психологические условия развития организационной приверженности персонала.
187. Соотношение рефлексивных качеств личностей на социально-психологический климат в коллективе.
188. Соотношение характеристик социально-психологического климата в организации или в подразделении правоохранительных органов и эффективности деятельности персонала.
189. Влияние стиля деятельности руководителя на оценку подчиненными своего руководителя.
190. Стиль общения руководителя и социально-психологический климат в коллективе.
191. Психологическое обеспечение деятельности службы персонала крупной торговой фирмы (и т.п.).
192. Психологический анализ профессиональной деформации (или профессионального выгорания) личности в трудовой деятельности.
193. Психологические условия управленческой деятельности руководителя организации или в подразделении правоохранительных органов.
194. Психологическое исследование профессиональных способностей руководителя.
195. Психологические особенности топ-менеджеров организаций.
196. Психологическая помощь персоналу организации или в подразделении правоохранительных органов в преодолении стрессовых состояний.
197. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности сотрудников в организации или в подразделении правоохранительных органов.
198. Психологические особенности авторитетных руководителей в организации или в подразделении правоохранительных органов.
199. Саморегуляция психических состояний руководителем в процессе деятельности.
200. Психологические характеристики успешных руководителей.
201. Особенности конфликтов руководителя с подчиненными в организации или в подразделении правоохранительных органов.
202. Деятельность руководителя по решению социально-психологических задач в организации или в подразделении правоохранительных органов.
203. Исследование становления лидера в организованной группе.
204. Соотношение стиля управления руководителя и мотивации персонала на эффективную деятельность.
205. Технологии отбора персонала в ИТ-компаниях для проектной деятельности (и т.п.).
206. Зависимость качества профессионально-психологического отбора персонала в организацию от стиля управления руководителя.
207. Особенности коммуникативного взаимодействия управленческих кадров (на примере организации или в подразделении правоохранительных органов).

208. Влияние психологического климата на психологическую совместимость в коллективе.
209. Профессиональная направленность как фактор эффективной деятельности руководителя
210. Влияние социально-психологического обучения на уровень конфликтоустойчивости руководителя
211. Влияние психических особенностей руководителя на развитие мотивов трудовой деятельности работников организации или в подразделении правоохранительных органов.
212. Личностные факторы профессиональной карьеры работников сферы торговли.
213. Влияние стиля управления руководителя на психологический климат в коллективе.
214. Психологические условия развития мотивов трудовой деятельности личности в торговой организации или в подразделении правоохранительных органов.
215. Организаторские способности руководителей как фактор формирования позитивной корпоративной культуры организации или в подразделении правоохранительных органов.
216. Зависимость стиля управления от творческого потенциала личности руководителя.
217. Влияние демократического стиля руководства на социально-психологический климат коллектива.
218. Влияние женщины-руководителя на толерантность персонала организации или в подразделении правоохранительных органов.
219. Влияние авторитарного стиля деятельности руководителя на психологическую устойчивость персонала в условиях реорганизации или в подразделении правоохранительных органов компании.
220. Влияние опыта управленческой деятельности на психологическую культуру личности руководителя.
221. Психологические знания руководителя структурного подразделения правоохранительных органов как фактор эффективной управленческой деятельности.
222. Влияние стиля управленческой деятельности руководителей на эффективность профессиональной деятельности сотрудников юридической фирмы.
223. Влияние самооценки руководителя на способность к принятию социально значимых решений.
224. Психолого-педагогическая диагностика управленческой (и т.п.) компетентности учителя.
225. Зависимость эффективности управленческой деятельности от эмоциональной устойчивости руководителя.
226. Психологические механизмы мотивации менеджеров на инициативную управленческую деятельность в компании.
227. Психологические факторы агрессивного поведения руководителя в организации или в подразделении правоохранительных органов.
228. Зависимость эффективности управления организацией от характерологических особенностей руководителя.
229. Соотношение социально-психологических особенностей личности сотрудников и эффективности их профессиональной деятельности.
230. Влияние опыта управленческой деятельности на психологическую культуру руководителя.
231. Взаимосвязь психических особенностей личности и карьерного роста сотрудников организации или в подразделении правоохранительных органов.
232. Психологические условия повышения эффективности профессиональной деятельности инженеров-проектировщиков (и т.п.)
233. Зависимость эффективности управленческой деятельности от эмоциональной устойчивости руководителя.
234. Самоактуализация личности как фактор успешности предпринимательской деятельности.

1 этап

Задания для моделирования ситуаций по курсу «Психологическое обеспечение служебной деятельности»:

Тема 1. Основные направления психологической деятельности.

Цель упражнения: формирование навыков проведения профессионального психологического отбора, путем создания профессиограммы.

Для выполнения упражнения необходимо сформировать пакет методик для тестирования и использовать в создании профессиограммы.

Задание 1. Создание профессиограммы психолога.

Тема 2. Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы при сопровождении массовых мероприятий и организация «Горячей линии» на ЧС

Цель упражнения: отработать навыки оказания психологической помощи людям в экстремальной ситуации при помощи телефона «Горячая линия»

Для выполнения упражнения необходимо разделить группу на пары.

Задание 1: В результате пожара, произошедшего в стационаре больницы, пострадали люди, есть информация о погибших. На телефон ГЛ обратился представитель СМИ, которому необходимо узнать как можно больше сенсационной информации.

Задание для консультанта: ответить на звонок и выяснить, какая информация интересует звонящего.

Задание 2 На телефон ГЛ обратился ребенок двенадцати лет с вопросом о местонахождении и судьбе своей бабушки, которая вчера легла в больницу, где произошел пожар. Бабушка является единственным опекуном ребенка.

Задание для консультанта: найти в списках фамилию разыскиваемой и дать информацию, с учетом специфики построения разговора с несовершеннолетним.

2 этап

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО КУРСУ «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

1. Психологическая служба профессионального контингента – это
 - а) система сил и средств, организующих и осуществляющих комплекс мероприятий по психологическому обеспечению и сопровождению специалистов профессиональных контингентов
 - б) организация, обеспечивающая своевременное психологическое сопровождение профессиональных контингентов
 - в) все ответы правильные
 - г) нет правильного ответа
2. Профессиональная надежность – это
 - а) комплексное свойство, определяемое профессиональной готовностью специалиста
 - б) характеристика специалиста
 - в) определение специалиста
 - г) нет правильного ответа
3. Психологическое обеспечение деятельности специалистов профессиональных контингентов – это
 - а) система организационных и практических мероприятий по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов
 - б) комплекс мер по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов
 - в) все ответы правильные
 - г) нет правильного ответа
4. Какие направления деятельности психологической службы по работе с личным составом являются основными?
 - а) психологическая и психофизиологическая диагностика
 - б) оказание психологической помощи по запросу
 - в) проведение тренингов

г) нет правильного ответа

5. Каким образом рассчитывается процент охвата личного состава мероприятиями по психологической и психофизиологической диагностике?

а) из расчета 500 человек на 1 психолога

б) из расчета 750 человек на 1 психолога

в) из расчета 300 человек на 1 психолога

г) нет правильного ответа

6. Психодиагностическое обеспечение направлено на изучение:

а) интеллектуально-мнестических, эмоционально-личностных, мотивационно-волевых и психофизиологических особенностей профессиональных контингентов

б) мотивационно-волевых и эмоционально-личностных особенностей профессиональных контингентов

в) психофизиологических особенностей профессиональных контингентов

г) нет правильного ответа

3 этап

Вопросы к экзамену по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности»

1. Объект, предмет, цели и задачи психологического обеспечения служебной деятельности.
2. Основные принципы организации службы психологического обеспечения .
3. Основные направления психологической деятельности: психологическая и психофизиологическая диагностика.
4. Профессиональный психологический отбор.
5. Мониторинг психоэмоционального состояния личного состава профессиональных контингентов.
6. Психодиагностическое обследование в постэкспедиционный период.
7. Психодиагностические мероприятия в рамках работы аттестационных комиссий.
8. Порядок организации мероприятий по психологической подготовке.
9. Подготовка и проведение аттестации, экзамена и зачета.
10. Виды классификаций психологической коррекции.
11. Психокоррекционный процесс при ПТСР.
12. Психокоррекционный процесс при профессиональном выгорании.
13. Алгоритмы взаимодействия психологической службы при ликвидации ЧС.
14. Этапы организации работы специалиста психологической службы при организации

ПВР

15. Этапы организации работы специалиста психологической службы при эвакуации населения.

16. Этапы организации специалиста психологической службы при сопровождении массовых мероприятий