

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 президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины  
Психологическое обеспечение 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)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение  
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Б.33 «Психологическое обеспечение служебной деятельности» относится к дисциплинам базовой части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 4 семестре 2 курса.

### Целями освоения дисциплины являются:

формирование компетенций необходимых для эффективного решения комплексных задач психологического обеспечения управления, служебной деятельности работников и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, государственных структур и экономики; освоение практических навыков подбора и использования психодиагностических методов в соответствии с поставленными целями, практическими ситуациями и контингентом сотрудников в рамках выполнения ими служебной деятельности; реализация умений описывать структуру деятельности профессионала в рамках определенной сферы служебной деятельности.

### 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6)	31 (ОК-6) Знать сущность психологической устойчивости и особенности ее изменения в сложных и экстремальных условиях, психологические методики для ее диагностики и формирования; 32 (ОК-6) Знать методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния; У1 (ОК-6) Уметь сохранять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях; У2 (ОК-6) Уметь применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния; В1 (ОК-6) Владеть навыками психодиагностики и формирования психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях, применения методов эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния. М1(ОК-6) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния
способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия	31 (ПК-3) Знать методы изучения и описания структуры деятельности специалиста в рамках служебной деятельности; 32 (ПК-3) Знать методы оценки и анализа психологических условий профессиональной служебной деятельности; У1 (ПК-3) Уметь анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; У2 (ПК-3) Уметь прогнозировать психологические условия профессиональной деятельности; В1 (ПК-3) Владеть навыками,необходимыми для описания структуры служебной деятельности, прогнозирования, анализа и оценки ее психологических условий М1(ПК-3) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия

профессиональной деятельности (ПК-3)	профессиональной деятельности
способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК-5)	<p>31 (ПК-5) Знать профессионально значимые психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач специалисту в области служебной деятельности;</p> <p>32 (ПК-5) Знать приемы выявления актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых специалисту для эффективного выполнения своих профессиональных задач в области служебной деятельности;</p> <p>У1 (ПК-5) Уметь организовывать и осуществлять диагностическое обследование актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач в области служебной деятельности;</p> <p>У2 (ПК-5) Уметь использовать методы диагностики актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов) профессионала в области служебной деятельности;</p> <p>В1 (ПК-5) Владеть навыками диагностики актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов) профессионала в области служебной деятельности.</p> <p>М1(ПК-5) Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	4 з.е.
часов по учебному плану, из них	144
<b>Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:</b>	
– занятия лекционного типа	16
– занятия семинарского типа	32
контроль самостоятельной работы	2
<b>Промежуточная аттестации</b>	54
экзамен	
<b>Самостоятельная работа</b>	40

#### 3.2 Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и (или) тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы промежуточной аттестации (контроля)	Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			промежуточной аттестации (контроля)	теоретического обучения
			семинары, практические	лабораторные работы			

	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Работа психологической службы в организациях служебной деятельности	<b>12</b>		2		6								4	
Тема 2. Психологические особенности экстремальных ситуаций в правоохранительной деятельности	<b>12</b>		2		6								4	
Тема 3. Психологическое обеспечение действий сотрудников правоохранительных органов при чрезвычайных обстоятельствах	<b>12</b>		2		6								4	
Тема 4. Основные понятия мотивации служебной деятельности.	<b>12</b>		2		6								4	
Тема 5. Техники работы по психологическому обеспечению мотивации служебной деятельности.	<b>14</b>		2		8								4	
Тема 6. Психология личной профессиональной безопасности сотрудников правоохранительных органов	<b>12</b>		2		8								2	
Тема 7. Проблема профессиональных деструкций личности в служебной деятельности.	<b>14</b>		4		8								2	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	<b>2</b>								2					
<b>Экзамен</b>	<b>54</b>										54			
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>		<b>16</b>		<b>48</b>				<b>2</b>		<b>54</b>		<b>24</b>	

#### **Тема 1. Работа психологической службы в организациях служебной деятельности**

Основы проведения профессионального психологического отбора, социально-психологической работы в служебных коллективах. Технологии профессионально-психологической подготовки специалистов для работы в экстремальных условиях. Организация психологической службы в правоохранительных органах.

#### **Тема 2. Психологические особенности экстремальных ситуаций в правоохранительной деятельности**

Организационные аспекты оказания экстренной психологической помощи в экстремальных и

чрезвычайных ситуациях. Организационная схема деятельности специалистов психологической службы на месте чрезвычайной ситуации. Общие принципы и основные профессиональные психологические методы оказания экстренной психологической помощи.

**Тема 3. Психологическое обеспечение действий сотрудников правоохранительных органов при чрезвычайных обстоятельствах**

Характеристика экстремальных факторов, оказывающих влияние на гражданское население и сотрудников правоохранительных органов. Динамика психических состояний сотрудников правоохранительных органов при чрезвычайных обстоятельствах. Специфика психологического обеспечения действий сотрудников правоохранительных органов при чрезвычайных обстоятельствах.

**Тема 4. Основные понятия мотивации служебной деятельности.**

Профессиографическое и психологическое описание служебной деятельности. Индивидуально-типологические свойства личности и их влияние на выбор профессии и профессиональную успешность работника в рамках служебной деятельности. Профессиональное развитие как форма подготовки человека к выполнению новых служебных обязанностей. Роль внешних и внутренних факторов в обеспечении профессиональной мотивации.

**Тема 5. Техники работы по психологическому обеспечению мотивации служебной деятельности.**

Механизмы, повышающие уровень мотивации служащих. Психологическое обеспечение эффективной деятельности служащих. Методы диагностики и работы с мотивацией служебной деятельности. Виды стимулирования персонала в рамках служебной деятельности.

**Тема 6. Психология личной профессиональной безопасности сотрудников правоохранительных органов**

Социально-психологическое изучение личности граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел. Порядок и условия поступления на службу в органы внутренних дел. Основные требования, предъявляемые к кандидатам на службу, изучение их личности и прохождение испытательного срока. Правовые условия перемещения по службе сотрудников органов внутренних дел. Условия личной профессиональной безопасности сотрудников правоохранительных органов.

**Тема 7. Проблема профессиональных деструкций личности в служебной деятельности.**

Психологические детерминанты профессиональной деструкции. Уровни профессиональных деформаций. Профессиональные деформации сотрудников с разной спецификой служебной деятельности. Признаки, симптоматика профессиональной деформации субъектов служебной деятельности. Разработка программ морально-психологического сопровождения и профилактики профессиональной деформации субъектов служебной деятельности. Основные пути профессиональной реабилитации.

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

## **1. Образовательные технологии**

### **Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и

формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

## 2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психологическое обеспечение служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ – <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9719>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

### Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

## 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

**6.1.** Перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<i>ОК-6 способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния</i>		
<i>З1 (ОК-6) Знать сущность психологической устойчивости и особенности ее изменения в сложных и экстремальных условиях, психологические методики для ее диагностики и формирования;</i> <i>З2 (ОК-6) Знать методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;</i> <i>У1 (ОК-6) Уметь сохранять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных</i>	Темы 1-7	Тестирование  Устный опрос  Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины  Подготовка мультимедийной презентации



<p>условиях;  <b>У2 (ОК-6)</b> Уметь применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;  <b>В1 (ОК-6)</b> Владеть навыками психодиагностики и формирования психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях, применения методов эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния.  <b>М1(ОК-6)</b> Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния</p>		<p>Практические задачи          проблемного характера</p> <p><b>экзамен</b></p>
<p><b>ПК-3 - способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</b></p>		
<p><b>З1 (ПК-3)</b> Знать методы изучения и описания структуры деятельности специалиста в рамках служебной деятельности;  <b>З2 (ПК-3)</b> Знать методы оценки и анализа психологических условий профессиональной служебной деятельности;  <b>У1 (ПК-3)</b> Уметь анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;  <b>У2 (ПК-3)</b> Уметь прогнозировать психологические условия профессиональной деятельности;  <b>В1 (ПК-3)</b> Владеть навыками, необходимыми для описания структуры служебной деятельности, прогнозирования, анализа и оценки ее психологических условий  <b>М1(ПК-3)</b> Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>	Темы 1-7	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Подготовка мультимедийной презентации</p> <p><b>экзамен</b></p>
<p><b>ПК-5 -способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</b></p>		
<p><b>З1 (ПК-5)</b> Знать профессионально значимые психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач специалисту в области служебной деятельности;  <b>З2 (ПК-5)</b> Знать приемы выявления актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых специалисту для эффективного выполнения своих профессиональных задач в области служебной деятельности;  <b>У1 (ПК-5)</b> Уметь организовывать и осуществлять диагностическое обследование актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач в области служебной деятельности;  <b>У2 (ПК-5)</b> Уметь использовать методы диагностики актуальных психологических</p>	Темы 1-7	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Подготовка мультимедийной презентации</p> <p><b>экзамен</b></p>



<p>возможностей (психологических ресурсов) профессионала в области служебной деятельности;</p> <p><i>B1 (ПК-5) Владеть</i> навыками диагностики актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов) профессионала в области служебной деятельности.</p> <p><i>M1(ПК-5)</i> Иметь мотивацию (личностное отношение) учебной активности и мотивацию выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p>		
--	--	--

### Шкала оценивания сформированности компетенции

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

### 6.2 Описание шкал оценивания

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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

### Шкалы оценки для проведения экзамена:

оценка «отлично» выставляется студенту при полном, системном знании вопросов дисциплины и обязательном умении применять свои знания на практике;

оценка «хорошо» выставляется в случае обнаружения неточностей в знаниях студента, его неумении соотнести отдельные знания друг с другом и применять их на практике;

оценка «удовлетворительно» выставляется при обнаружении значительных пробелов в знаниях либо при полном неумении применять их на практике;

оценка «неудовлетворительно» выставляется при обнаружении отрывочных, фрагментарных знаний либо при их полном отсутствии.

### 6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование;
- презентации;
- индивидуальное собеседование,
- рефераты с мультимедийной презентацией.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

#### Критерии оценки мультимедийной презентации:

**Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:**

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

**Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:**

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

***Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

***Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:***

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

### **Критерии оценки выполнения контрольных заданий**

**Оценка «зачтено»** – ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две–три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

**Оценка «не зачтено»** – ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

### **Критерии оценки индивидуального собеседования**

**Оценка «отлично»**—ответ полный и правильный, на основании изученной теории; материал изложен в определенной логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный.

**Оценка «хорошо»** – ответ полный и правильный, на основании изученной теории; материал изложен в определенной логической последовательности при этом допущены две–три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

**Оценка «удовлетворительно»**—ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка или неполный, несвязный ответ.

**Оценка «неудовлетворительно»**—ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

## **6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для итогового контроля сформированности компетенции**

### 6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций ОК-6; ПК-3; ПК-5

#### Примерные вопросы к экзамену:

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.	ОК-6
2. Психологические качества сотрудников в структуре их профессиональной подготовленности.	ПК-3,
3. Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов как составная часть профессионального мастерства.	ОК-6
4. Структура личности, ее основные характеристики и факторы формирования.	ПК-3,
5. Личность как субъект и объект деятельности правоохранительных органов.	ОК-6
6. Использование психологических методов изучения личности в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.	ПК-3,
7. Понятие и сущность визуальной психодиагностики, ее место в деятельности сотрудников правоохранительных органов.	ОК-6
8. Понятие общения, его функции, стороны и средства.	ПК-3,
9. Психологические особенности профессионального общения в органах внутренних дел.	ОК-6
10. Виды и формы общения сотрудников правоохранительных органов.	ПК-3,
11. Понятие о конфликте в психологии, его сущность и динамика.	ОК-6
12. Особенности конфликтов в деятельности сотрудников правоохранительных органов.	ПК-3,
13. Пути предупреждения и разрешения конфликтов сотрудниками правоохранительных органов.	ОК-6
14. Понятие, структура и место психологического воздействия в служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов.	ПК-3,
15. Средства и методы психологического воздействия. Факторы, определяющие их выбор.	ОК-6
16. Характеристика ситуаций и тактик психологического воздействия на сотрудников в служебной деятельности.	ПК-3,
17. Понятие личности правонарушителя и ее психологическая характеристика.	ОК-6
18. Причины криминализации личности.	ПК-3,
19. Психологическая классификация типов преступников.	ПК-3
20. Социально-психологическая характеристика организованной преступности.	ПК-5
21. Закономерности формирования и функционирования преступных групп.	ПК-3
22. Психологические типы преступных групп и их характеристики.	ПК-5
23. Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников	ПК-3
24. Вхождение человека в организацию	ПК-5
25. Обучение при вхождении в организацию	ПК-3
26. Изменение поведения посредством научения.	ПК-5
27. Процесс сознательного научения поведению в организации	ПК-3
28. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива	ПК-5
29. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах.	ПК-3
30. Структура неформальных отношений в производственном коллективе	ПК-5
31. Профессионально-ролевые типы сотрудников.	ПК-3
32. Профилактика текучести кадров.	ПК-5
33. Концепция безопасности Дана Петерсона.	ПК-3
34. Методы изучения происшествий в психологии.	ПК-5
35. Факторы, устойчиво повышающие подверженность опасности.	ПК-3
36. Факторы, временно повышающие подверженность опасности.	ОК-6
37. Надежность персонала.	ПК-5
38. Основные виды «отказов» человека как звена эргатической системы.	ОК-6
39. Пути преодоления «отказов» человека как звена эргатической системы	ПК-5
40. Способы оценки профессиональной эффективности, типичные ошибки при оценке эффективности персонала.	ОК-6

41. Профессиональная успешность.	ПК-5
42. Теория потребностей А.Маслоу.	ОК-6
43. Теория трудовой мотивации Ф. Герцберга.	ПК-5
44. Концепция «Гуманизация труда».	ОК-6
45. Концепция трудовой мотивации Д.Мак-Клелланда.	ПК-5
46. Теория ожиданий В. Врума.	ОК-6
47. Концепция «состояния потока».	ПК-5
48. Виды стимуляции.	ОК-6
49. Диагностика эффективности управленческих решений.	ПК-5
50. Руководство и лидерство.	ОК-6

#### **6.4.2. Типовые контрольные задания**

##### **Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ОК-6**

(1 уровень отчётности)

1. Проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности в современном обществе.
2. Направления деятельности практического психолога, результаты правильно организованного психологического сопровождения.
3. Психологическое сопровождение, объект и предмет психологической практики, система работы с персоналом.
4. Направления деятельности психолога
5. Принципы пользования психологической информацией.
6. Положение о психологической службе предприятия (организации). профессиональной деятельности и вхождение в деятельность
7. Этапы развития проблематики профессионального самоопределения
8. Влияние культурно-исторической среды на развитие профессионального самоопределения.
9. Факторы, влияющие на выбор профессии и типичные ошибки выбора профессии.
10. Основные компоненты профориентационной работы.
11. Функции профориентационной работы. Критерии готовности к профессиональному самоопределению.
12. Этапы профессионального отбора.
13. Система психологического прогноза успешности деятельности работников (Т.Т.Джамгарова), составление формулы оценки профпригодности.
14. Взаимодействие отдела кадров с кандидатом на вакантную должность.
15. Конкурсный отбор (задачи психолога).
16. Работа психолога по отбору кандидатов для приема на работу.
17. Структура собеседования при приеме на работу, основные правила проведения собеседования при приеме на работу.
18. Психологические методы проведения собеседования при приеме на работу.
20. Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии.

#### **6.4.3. Типовая тематика презентаций**

##### **Примерная тематика презентаций для оценки сформированности компетенций ПК-5**

(2 уровень отчётности)

1. Понятие чрезвычайной, экстремальной, кризисной ситуации: сравнительный анализ и причины возникновения.
2. Последствия влияния экстремальной ситуации на человека.
3. Экстремальные ситуации, связанные с военными действиями.
4. Экстремальные ситуации, возникающие как следствия стихийных бедствий, крупных аварий и катастроф.
5. Эмоциональное, психологическое, физическое, сексуальное насилие как экстремальная ситуация.
6. Психология терроризма.
11. Экстремальные ситуации в служебной деятельности.
12. Стрессоустойчивость как вид психологической устойчивости сотрудников правоохранительных органов и МЧС.
13. Копинг-поведение и защитные механизмы как формы совладания со стрессом сотрудников в ходе выполнения служебной деятельности.
14. Формы экстренной психологической помощи при остром стрессовом расстройстве.
15. Особенности конфликтов в служебной деятельности.

#### **6.4.4. Типовые тестовые задания**

#### **Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-3**

##### **1. Выберите правильный ответ:**

*Потребности формируются прижизненно не случайно, а закономерно: от гомеостатических к безопасности, социальному принятию и общению, самоуважению и самоактуализации. Каждый новый уровень потребностей формируется на основе устойчивого удовлетворения потребностей предшествующего, онтогенетически более раннего уровня. Это психологический закон называется*

Варианты ответов:

- А. Законом возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Законом высших психических функций
- В. Законом иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Законом инвариантности структуры деятельности
- Д. Законом косвенного научения

##### **2. Выберите правильный ответ:**

*Высшие психические функции возникают первоначально как форма коллективного поведения, как форма сотрудничества с другими людьми и лишь впоследствии становятся внутренними индивидуальными функциями самого ребенка. Это психологический закон называется*

Варианты ответов:

- А. Законом возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Законом высших психических функций
- В. Законом иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Законом инвариантности структуры деятельности
- Д. Законом косвенного научения

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

*Согласно этому закону мотивационная сфера взрослого человека может быть многовершинной и иерархически упорядоченной в соответствии с жизненным опытом человека. Она весьма индивидуальна и неидентична потребностной пирамиде, возникающей в онтогенезе.*

Варианты ответов:

- А. Закон возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Закон высших психических функций



В. Закон иерархического строения мотивационной сферы

Г. Закон инвариантности структуры деятельности

Д. Закон косвенного научения

**4. Выберите правильный ответ:**

*Доброжелательность; помощь работникам в исправлении ошибочных действий; положительные цели контроля; четкость в проведении процедуры; нормальное состояние общения; наличие доверия - эти знания и навыки необходимы при осуществлении данной функций управления*

Варианты ответов:

А. Организация

Б. Планирование

В. Мотивация

Г. Контроль

Д. Целеполагание

**5. Выберите правильный ответ:**

*Убеждения, мировоззрение, личностные смыслы, интересы, ценности входят в данную подструктуру личности по К.К.Платонову*

Варианты ответов:

А. Направленности

Б. Опыта

В. Форм отражения

Г. Биологических свойств

Д. Социальных свойств

**6. Выберите правильный ответ:**

*Скорость протекания нервных процессов, конституция, темперамент, задатки, половые и возрастные свойства входят в данную подструктуру личности по К.К.Платонову*

Варианты ответов:

А. Направленности

Б. Опыта

В. Форм отражения

Г. Биологических свойств

Д. Социальных свойств

**7. Выберите правильный ответ:**

*У данного психологического типа исполнителей преобладают самостоятельность, компетентность, творческий подход к выполнению деятельности*

Варианты ответов:

А. творческий тип

Б. сверхнормативный тип:

В. регламентированный тип

Г. пассивный тип

Д. низкомотивированный тип

**8. Выберите правильный ответ:**

*У данного психологического типа исполнителей преобладают целенаправленность, заинтересованность, организованность*

Варианты ответов:

А. творческий тип



- Б. сверхнормативный тип:
- В. регламентированный тип
- Г. пассивный тип
- Д. низкомотивированный тип

**9. Выберите правильный ответ:**

*У данного психологического типа исполнителей преобладают рутинность, организованность, ответственность*

Варианты ответов:

- А. творческий тип
- Б. сверхнормативный тип:
- В. регламентированный тип
- Г. пассивный тип
- Д. низкомотивированный тип

**10. Выберите правильный ответ:**

*Данный тип мотивации связан с тем, что профессиональный успех обусловлен ценностью самой деятельности (интересом к ней, стремлением к творчеству);*

Варианты ответов:

- А. внутренняя мотивация
- Б. внешняя положительная мотивация
- В. внешняя отрицательная мотивация
- Г. нейтральная мотивация
- Д. отсутствие мотивации

#### **6.4.5. Типовые вопросы для собеседования**

##### **Вопросы для собеседования для оценки сформированности компетенций ОК-6**

1. Проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности в современном обществе.
2. Направления деятельности практического психолога, результаты правильно организованного психологического сопровождения.
3. Психологическое сопровождение, объект и предмет психологической практики, система работы с персоналом.
4. Направления деятельности психолога
5. Принципы пользования психологической информацией.
6. Положение о психологической службе предприятия (организации).

#### **6.5 6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

*адреса доступа к документам*

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

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

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

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

### **а) основная литература:**

1. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ: учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 247 с. // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: [https://urait.ru/viewer/psihologicheskaya-rabota-s-kadrovym-rezervom-v-pravoohranitelnyh-organah-rf-414962?share\\_image\\_id=#page/1](https://urait.ru/viewer/psihologicheskaya-rabota-s-kadrovym-rezervom-v-pravoohranitelnyh-organah-rf-414962?share_image_id=#page/1)
2. Управление развитием персонала: технологии управления развитием персонала .учебник [Электронный ресурс] / О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова и др.; - М.: Проспект, 2019. - // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=335586>

### **б) дополнительная литература:**

1. Братановский, С. Н. Муниципальная система образования в России: правовые основы организации и деятельности [Электронный ресурс]: монография / С. Н. Братановский, Ю. Н. Царев. - М.: РИОР, 2013. - 224 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=418643>.
2. Государственная и муниципальная политика в сфере здравоохранения: реализация и оценка эффективности: Монография / М.М.Левкевич, Н.В.Рудлицкая - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 216 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=459506>.
3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. // ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: [https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660?share\\_image\\_id=#page/1](https://urait.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660?share_image_id=#page/1)
4. Оптимизация служебной деятельности с учетом профессиональной ментальности сотрудников УИС: Практические рекомендации / Шмаев И.В. - Рязань: Академия ФСИН России, 2013. - 38 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=774666>.
5. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: Монография / Ежова О.Н. - Самара:Самарский юридический институт ФСИН России, 2016. - 180 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. — Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=941718>.

### **в) Программное обеспечение**

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

	Название	Гиперссылка
1.	Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
2.	Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3.	Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
4.	Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
5.	Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
6.	Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
7.	Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	<a href="http://biblio.tsutmb.ru">http://biblio.tsutmb.ru</a>

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>

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран);

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психологическое обеспечение служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Тихонова Э.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии от **18.02.21**года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.