

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского»

**Факультет социальных наук**

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР**

---

Уровень высшего образования  
**СПЕЦИАЛИТЕТ**

Специальность  
**37.05.01 Клиническая психология**

Профиль  
**«Патопсихологическая диагностика и психотерапия»**

Форма обучения  
**Очная**

Нижний Новгород  
2021

# 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О.54 Профессиональный психологический отбор относится к обязательной части ООП специалитета 37.05.01 «Клиническая психология».

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

- Собеседование
- Доклад
- Задача (практическое задание)
- Тест

Таблица 1.

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
<b>ОПК-4.</b> Способен вести протокол и составлять заключение по результатам психологической диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по запросу заказчика	ИОПК-4.1. Знает основные принципы и методы психологической диагностики, требования к ведению и составлению протокола и заключения, предоставления обратной связи по запросу заказчика.	Знать: 1) технологический инструментарий при проведении психологического отбора в организации и аттестации сотрудников 2) содержание и особенности проведения основных этапов профессиональной консультации 3) основные методы профессиональной диагностики	Собеседование на экзамене Доклад Задача (практическое задание) Тест
	ИОПК-4.2. Умеет вести протокол и составлять заключение по результатам психологической диагностики и экспертизы представлять обратную связь по запросу заказчика.	Уметь: 1) применять современные технологии оценки и отбора персонала 2) проводить психологический отбор 3) составлять профессиограмму, «профиль должности», компетентностную структуру личности профессионала	Задача (практическое задание) на экзамене Тест
	ИОПК-4.3. Владеет опытом составления заключения по результатам психологической диагностики и экспертизы.	Владеть: 1) навыками вариативного применения диагностического инструментария исходя из ситуации и задач профотбора 2) технологиями проведения профессионального собеседования при приеме на работу 3) навыками применения современных технологий оценки и отбора персонала	Собеседование Доклад Задача (практическое задание) Тест

<b>ОПК-7.</b> Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	<b>ИОПК-7.1.</b> Знает основные управленческие функции; особенности организации профессиональной деятельности психолога.	Знать: 1) организационные формы работы в области профотбора 2) основы профессиографии и компетентного подхода при разработке портрета профессионала 3) основные теоретические подходы в области психологии профессионального самоопределения и психологии профессиональной деятельности	Собеседование на экзамене Доклад Задача (практическое задание) Тест
	<b>ИОПК-7.2.</b> Умеет разрабатывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическим и возможностями и личностными характеристиками претендента.	Уметь: 1) разрабатывать необходимые модификации технологий психологического отбора 2) использовать различные методы психологического анализа профессиональной деятельности 3) осуществлять анализ ПВК	Задача (практическое задание) на экзамене Тест
	<b>ИОПК-7.3.</b> Владеет опытом осуществления профессионально-психологического отбора.	Владеть: 1) процедурами организации и проведения профотбора 2) навыками применения доступного диагностического инструментария 3) навыками просветительской профориентационной деятельности среди сотрудников организации	Собеседование Доклад Задача (практическое задание) Тест
<b>ПК-1.1.</b> Способен применять психологические методы исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности	<b>ИПК-1.1.1</b> Знает биологические и психологические основы психических явлений и индивидуальных различий; методы психологического исследования, направленные на изучение, анализ и оценку психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.	Знать: 1) основные понятия, цели и задачи профессионального отбора в силовых ведомствах 2) основные теоретические аспекты данного курса 3) профессиографические описания различных профессий	Собеседование на экзамене Доклад Задача (практическое задание) Тест
	<b>ИПК-1.1.2.</b> Умеет изучать, анализировать и оценивать психические состояния и индивидуально-психологические особенности личности.	Уметь: 1) осуществлять диагностику, интерпретировать полученные данные и на этой основе разрабатывать программы организации работы по отбору кадров 2) применять полученные знания для решения задач, связанных с учетом индивидуально-психологических особенностей личности с целью психологического обеспечения эффективности профессиональной деятельности 3) разрабатывать программы и процедуры отбора персонала, способствующего оптимизации трудового процесса	Задача (практическое задание) на экзамене Тест

	ИПК-1.1.3. Владеет опытом применения психологических методов исследования психических состояний и индивидуально-психологических особенностей личности.	Владеть: 1) способами определения профессиональной пригодности специалиста 2) методами оценки эффективности системы профотбора 3) формами работы с кадровым составом	Собеседование Доклад Задача (практическое задание) Тест
--	---	---	--

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

Таблица 2.

	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	66
- занятия лекционного типа	32
- практические занятия	32
самостоятельная работа	42
КСРИФ	2
Промежуточная аттестация	экзамен

#### 3.2. Содержание дисциплины

Таблица 3.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Практические занятия	Всего	
<b>Тема 1. Общее понятие о профессиональном психологическом отборе.</b> Психологический анализ профессиональной деятельности и профессионала. Проблемы профессиографирования. Разработка и применение профессиограммы. Профориентационная деятельность. Содержание профессиональной ориентации.		4	4	8	7
<b>Тема 2. Теоретические основы профессионального психологического отбора.</b> Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора. Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора. Психодиагностика как основной элемент		12	14	26	14

профессионального психологического отбора. Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора.					
<b>Тема 3. Технологии профессионального психологического отбора.</b> Технология выявления профессионально важных качеств. Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации.		12	12	24	14
<b>Тема 4. Разработка системы ППО на примере гипотетической организации.</b> Проведение исследования, подбор и апробация психодиагностических методик для гипотетического предприятия. Разработка алгоритма вынесения итогового заключения о профессиональной пригодности в гипотетической организации.		4	4	8	7
<b>ИТОГО</b>		<b>32</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>42</b>

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

Практическая подготовка предусматривает:

- задачи (практические задания)
- доклад

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 4 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- а) практических навыков в соответствии со специализацией образовательной программы: психологической оценки, диагностики и экспертизы; администрирования (организация и управление); психодиагностических.
- б) компетенций: ОПК-4, ОПК-7, ПК-1.1.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках практических занятий и групповых консультаций.

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

##### **4.1 Вопросы для самостоятельного изучения**

1. Теоретические подходы и основания систематизации признаков профессиональной
2. деятельности С.Г. Струмилина, О. Липман, К. Пиорковского, Г.М. Зараковского, Е.А. Климова, И.П. Титовой.
3. Схема анализа профессий Е.А. Климова и ее практическое применение.
4. Основные источники информации, используемые при разработке профессиограммы.
5. Различные схемы профессиографирования и их использование в практической деятельности.
6. Структура профессиограммы: трудограмма и психограмма.
7. Специфика разработки профессиограммы.
8. Профессиографирование деятельности персонала на основе системно-ситуативного

9. анализа деятельности (ССАД), предложенного Б.Я. Швединым.
10. Основные методы профориентации.
11. Проблема формирования «профессиональных тылов».
12. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
13. «Треугольник профориентации» К.К. Платонова.
14. Групповая и индивидуальная профконсультация.
15. Основные профконсультационные ситуации.
16. Психолог-профконсультант.
17. Проблема «модели специалиста» профконсультанта.
18. «Кризисы разочарования» и основные этапы развития психолога профессионала.

Вопросы на оценку результатов самостоятельного изучения материала представлены в тестовых заданиях текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

#### 4.2 Задания для самостоятельной работы

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в следующих формах:

- Подготовка доклада
- Решение задач (практических заданий)

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 4.

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	ответа						
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом . Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

**Таблица 5.**

**Шкала оценки на промежуточной аттестации**

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

<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

### 5.2.1 Контрольные задания к экзамену

Таблица 6.

#### А) Вопросы для оценки знаний

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции</b>
1	Психологический анализ профессиональной деятельности и профессионала.	<b>ОПК-4</b>
2	Проблемы профессиографирования.	<b>ОПК-4</b>
3	Разработка и применение профессиограммы.	<b>ОПК-4</b>
4	Профориентационная деятельность.	<b>ОПК-4</b>
5	Содержание профессиональной ориентации.	<b>ОПК-4</b>
6	Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора.	<b>ОПК-4</b>
7	Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора.	<b>ОПК-4</b>
8	Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора.	<b>ОПК-4</b>
9	Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора.	<b>ОПК-4</b>
10	Технология выявления профессионально важных качеств.	<b>ОПК-4</b>
11	Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора.	<b>ОПК-4</b>
12	Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности.	<b>ОПК-4</b>
13	Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации.	<b>ОПК-4</b>
14	Проведение исследования, подбор и апробация психодиагностических методик для гипотетического предприятия.	<b>ОПК-4</b>
15	Разработка алгоритма вынесения итогового заключения о профессиональной пригодности в гипотетической организации.	<b>ОПК-7</b>
16	Прогноз профессиональной успешности субъекта.	<b>ОПК-7</b>
17	Методики психологического обследования.	<b>ОПК-7</b>
18	Психологические особенности и структура личности.	<b>ОПК-7</b>
19	Структура профессионально важных качеств.	<b>ОПК-7</b>
20	Психофизиологическая и психологическая составляющая профессионального отбора.	<b>ОПК-7</b>
21	Карты профессионального психологического отбора.	<b>ОПК-7</b>
22	Компетентностные модели формирования высококвалифицированного кадрового состава.	<b>ОПК-7</b>



23	Критерии эффективности труда кандидатов.	<b>ОПК-7</b>
24	Принципы и методы отбора критериев успешности профессиональной деятельности.	<b>ОПК-7</b>
25	Факторы, влияющие на эффективность изучения и вероятностную оценку профессиональной пригодности кандидатов.	<b>ОПК-7</b>
26	Построение портрета специалиста в процессе профессионального отбора.	<b>ПК-1.1</b>
27	Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности.	<b>ПК-1.1</b>
28	Формализация результатов профессионального психологического отбора.	<b>ПК-1.1</b>
29	Принятие решения об итогах профессионального психологического отбора.	<b>ПК-1.1</b>
30	Собеседование (интервью): понятие, виды, этапы проведения.	<b>ПК-1.2</b>
31	Типы вопросов и их использование в собеседовании: биографические, функциональные, экспертные, проективные методы, метод критических случаев, моделирование рабочих ситуаций, стресс-интервью.	<b>ПК-1.1</b>
32	Оценка невербального поведения на отборочном собеседовании.	<b>ПК-1.1</b>
33	Основные направления профориентационной работы.	<b>ПК-1.1</b>
34	Психологическое прогнозирование эффективности профессиональной деятельности.	<b>ПК-1.1</b>
35	Выбор методов диагностики профессионально важных качеств.	<b>ПК-1.1</b>
36	Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора.	<b>ПК-1.1</b>
37	Методы диагностики состояния здоровья и акцентуаций личности.	<b>ПК-1.1</b>
38	Профессиональная пригодность и личность профессионала.	<b>ПК-1.1</b>
39	Методы психологического отбора.	<b>ПК-1.1</b>
40	Проблемы выявления и диагностики профессионально важных качеств в деятельности.	<b>ПК-1.1</b>

**Таблица 7.**

**Б) Задания для оценки умений**

<b>№</b>	<b>Задание</b>	<b>Код компетенции</b>
1	Составьте библиографию статей психологических журналов по темам: «Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности».	<b>ОПК-4</b>
2	Опираясь на теоретический материал, а также на собственные знания психодиагностики, составьте перечень методов и методик, пригодных для измерения качеств личности клинического психолога.	<b>ОПК-4</b>
3	Подберите методы и техники, используемые в консультировании лиц в кризисных и экстремальных ситуациях.	<b>ОПК-7</b>
4	Назовите методики для диагностики экстремальных состояний проективными методами и раскройте их содержание.	<b>ОПК-7</b>
5	Назовите и проанализируйте методики экспресс-диагностики психических состояний.	<b>ПК-1.1</b>
6	Выделите возрастные особенности содержания ресурсов сопротивляемости в различных исследовательских подходах.	<b>ПК-1.1</b>

Таблица 8.

**В) Задания для оценки владения**

<b>№</b>	<b>Задание</b>	<b>Код компетенции</b>
1	Представьте графически соотношение понятий «профессионализм», «компетентность», «мастерство», «профессиональная пригодность». Поясните на схеме отношения между этими понятиями.	<b>ОПК-4</b>
2	Составьте схему «Классификация методов профессионального психологического отбора».	<b>ОПК-4</b>
3	Представьте графически процесс профессионального психологического отбора по стадиям.	<b>ОПК-7</b>
4	Представьте схему «Структура профессионального психологического отбора». Включите в нее участников, этапы, факторы и условия проведения отбора.	<b>ОПК-7</b>
5	Представьте схему «Структура профессиональной диагностической беседы с целью психологического отбора». Включите в нее участников, этапы, факторы и условия проведения беседы.	<b>ПК-1.1</b>
6	Подберите методики для профессионального отбора сотрудников, чья деятельность осуществляется в экстремальных ситуациях.	<b>ПК-1.1</b>

**5.2.2. Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенций**

**А) Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

1. Профессиональная адаптация – это:
  - 1) подготовка персонала по индивидуальным программам
  - 2) отбор методов исследования
  - 3) процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности, включением в системы неформальных связей и отношений
  - 4) деятельность руководителей по обучению и развитию новых сотрудников

**Б) Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенции ОПК-7**

2. Профессионально важные качества – это:
  - 1) характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы
  - 2) индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне
  - 3) определенный уровень знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения работ определенной сложности
  - 4) личные или деловые качества, навыки, модели поведения, необходимые для успешной профессиональной деятельности

**В) Типовые тестовые задания  
для оценки сформированности компетенции ПК-1.1**

3. Кадровый резерв – это группа работников, которые потенциально способны:
  - 1) к более сложной, в том числе управленческой, деятельности
  - 2) отвечать требованиям, предъявляемым соответствующей должностью
  - 3) пройти систематическую целевую подготовку через обучение и развитие
  - 4) все ответы верные

### **5.2.3. Типовые задания для оценки сформированности компетенций**

#### **А) Типовые задания для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

Составьте обоснованную «батареею» диагностических методик, посредством которых можно охарактеризовать адаптационные возможности сотрудника.

#### **Б) Типовые задания для оценки сформированности компетенции ОПК-7**

Опишите основные ошибки и типичные сложности при проведении профессионального психологического отбора.

#### **В) Типовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-1.1**

Представьте схему «Структура профессиональной диагностической беседы с целью психологического отбора». Включите в нее участников, этапы, факторы и условия проведения беседы.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **а) Основная литература:**

1. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07060-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474170>
2. Маклаков, А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика : учебник для вузов / А. Г. Маклаков. - Санкт-Петербург : Питер, 2008. - 480 с. - (Серия «Учебник для вузов»). - ISBN 978-5-91180-840-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1632754>

### **б) Дополнительная литература:**

1. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/478140>
2. Корнеев, С. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / С. С. Корнеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10940-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475117>
3. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.] ; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476758>
4. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : учебник

для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00129-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472015>

5. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00131-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472016>

в) Интернет-ресурсы:

- <http://ппо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе по организации профессионального психологического отбора.
- <http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе по организации профессионального психологического отбора.
- [http://psyedu.ru/rubrics/juridical\\_psychology/index.phtml](http://psyedu.ru/rubrics/juridical_psychology/index.phtml) - журнал «Психолого-педагогические исследования» публикует научные и практико-ориентированные статьи по педагогической, возрастной, специальной, юридической, социальной психологии, по организации профессионального психологического отбора.

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности.

Автор: Плавинская Ю.Б., к.психол.н.

Заведующий кафедрой: Маркелова Т.В., д.психол.н., доц.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии факультета социальных наук от 25.02.2021, протокол № 6.