

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО  
Кафедра социальной психологии

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности  
Специализация Психология менеджмента и организационное консультирование

Уровень высшего образования: специалитет

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Психологическое обеспечение служебной деятельности

Рабочая программа дисциплины:

Составитель: Хорошилов Д.А.

кандидат психологических наук,

доцент кафедры социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры Социальной психологии

№5 от 08.02.2024

## Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	9
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	11
5.1 Система оценивания.....	11
5.2. Критерии выставления оценок.....	12
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.....	20
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	27
6.1 Список источников и литературы.....	27
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	29
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	29
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	30
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	31
9. Методические материалы.....	32
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	32
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	33
9.3 Иные материалы.....	34
Приложение 1. Аннотация дисциплины.....	35

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, теоретических основ метода индивидуального и группового интервью, их прикладного значения, формирование умений практического использования метода интервью, социально – психологических исследований процессов в организациях бизнеса, образования, социальных служб, силовых структур.

Задачи дисциплины:

- изучить основные нормативные документы по обеспечению служебной деятельности;  
- рассмотреть порядок применения их в служебной деятельности психологами подразделений;

- изучить возможности применения психологических тренингов при подготовке личного состава для выполнения конкретных задач;

- сформировать умения применения тех или иных документов для командного и рядового состава;

- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической работе при составлении рекомендаций для сотрудников различных подразделений.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-8 Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности	ОПК-8.1 Знать сущность, структуру и содержание психологической подготовки, психологические закономерности и механизмы развития личности профессионала, основные критерии психологической готовности к выполнению задач профессиональной деятельности, методы и средства ее достижения и оценки, основные критерии психической устойчивости, методы ее оценки и формирования;	Знать: содержание профессиональных задач сотрудников силовых и правоохранительных органов; методику планирования психологического сопровождения служебной деятельности
	ОПК-8.2 Уметь анализировать и оценивать уровень психологической подготовки сотрудников, военнослужащих (персонала), отдельных лиц в подразделении (организации); с учетом результатов мониторинга, задач и условий профессиональной деятельности, психологических особенностей	Уметь: использовать нормы морали для воздействия на сотрудников; организовывать психологическое сопровождение

	<p>сотрудников, военнослужащих и отдельных лиц обоснованно определять основные задачи, методы и средства общей, специальной и целевой психологической подготовки, применять методы и средства, направленные на профессионально-личностное развитие сотрудников, военнослужащих и (или) иных лиц;</p>	
	<p>ОПК-8.3 Владеть способностью планировать, организовывать и осуществлять психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и других лиц, направленную на достижение необходимого уровня их психологической готовности к профессиональной деятельности и обеспечение психической устойчивости в ходе ее реализации</p>	<p>Владеть: навыками служебного этикета; навыками внедрения результатов научных знаний в практическую работу</p>
<p>ОПК-16 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-16.3 Уметь осуществлять компьютерную обработку служебной документации, статистической информации и деловой графики, работать с информационно-поисковыми и справочно-информационными системами и базами данных, используемыми в профессионально-служебной деятельности, со специализированными информационно-коммуникационными системами и технологиями; использовать методы и средства обеспечения информационной безопасности;</p>	<p>Знать: содержание профессиональных задач сотрудников силовых и правоохранительных органов; методику планирования психологического сопровождения служебной деятельности Владеть: навыками служебного этикета; навыками внедрения результатов научных знаний в практическую работу</p>
	<p>ОПК-16.4 Владеть способностью решать задачи профессионально-служебной деятельности с использованием компьютерной техники и информационных, цифровых, интеллектуальных технологий и систем</p>	<p>Уметь: использовать нормы морали для воздействия на сотрудников; организовывать психологическое сопровождение</p>

### 1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психологическое обеспечение служебной деятельности» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Общая психология, Социальная психология, Этнопсихология, Психология личности.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социальная психология личности, Гендерная психология, Социально-психологический практикум, Методы социально-психологического исследования, Психология управления персоналом, Управление организационными проектами, Организационное консультирование, Социально-психологический тренинг, Психология социального познания, Преддипломная практика.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	20
4	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов). Контроль – 18ч.

## 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Тема1. Психологические характеристики личности в различных видах служебной деятельности	Актуальность проблемы. Количественные и качественные методы исследования в экспериментальной психологии и социологии. Влияние методологии на исследовательский и терапевтический процесс Проблема доказательств. Взаимодействие логических и эмпирических аспектов познавательного процесса. Функции количественных и качественных методов исследований. Перекрестная валидизация количественных и качественных подходов. Особенности

		качественных методов исследования. Категоризация и проблема достоверности в качественных методах исследования: проблема обеспечения надежности информации. Способы осуществления перекрестной интерпретации. Критерии достоверности результатов. Обоснование выбора метода.
2	Тема1. Психологические характеристики личности в различных видах служебной деятельности	Беседа как метод психологии. Интервью как вид беседы. Применение индивидуального интервью в практической психологии, журналистике, социологии, маркетинге, в служебной деятельности. Типы интервью в исследовательской и практической деятельности психолога. Основные типы интервью: формализованное и неформализованное, направленное и ненаправленное, интервью с точной и неточной формулировкой вопроса, структурированное, неструктурированное и полуструктурированное интервью. Вопросы, применяемые в интервью: частные вопросы, служебные вопросы. Стиль интервью: мягкий и жесткий стили ведения интервью. Фокусированное интервью.
3	Тема3. Социально-психологические аспекты развития психологической службы в силовых структурах Российской Федерации	Основные стадии интервью: подготовка к интервью, начало, основная часть, завершение, обработка результатов. Подготовка интервью. Профессиональные качества психолога силовых структур. Практическое обучение интервьюированию. Выбор респондентов. Типы респондентов: социальные респонденты, типичные представители, ключевые информаторы. Вопросник интервью. Последовательности тем по характеру смысловых связей. Вопросы, запланированные заранее и вопросы, формулированные по ходу интервью. Число тем в интервью. Полнота логической структуры вопросника. Начало интервью. Основная часть интервью. Разновидности логических ошибок. Поддержание мотивации.
4	Тема 4. Социализация личности и ее адаптации в организации	Главный принцип - принцип не навреди. Принцип иерархии – параллельной соподчиненности при разговоре с руководителями. Организационно-культурный принцип межличностного общения с сотрудниками. Принцип цикличности и внимательность при проведении беседы по телефону. Принцип деятельностного опосредования в межличностном общении. Принцип доминирующего внешнего фактора межличностного общения при проведении тренингов.
5	Тема5. Концептуальная	При составлении вопросника интервью применяем принцип проекции. Вербальные и невербальные методики.
	модель и методика изучения межличностной и групповой адаптации	Ассоциативные методы. Вербальные ассоциации. Невербальная ассоциация. Фиксированная методика ассоциации. Цели, задачи, при составлении вопросника для проведения интервью, обсуждение с коллегами гипотезы исследования при проведении интервью. Разработка методического инструментария, обеспечивающего выявление и оценку необходимых показателей.

6	Тема6. Генезис и социально-психологические закономерности групповой динамики и адаптации	Закономерности зависимости номинального статуса респондента в своей группе и организации. Закономерности влияния уровня развития личности в организации на их межличностное общение. Закономерности взаимосвязи социально-психологического климата при проигрывании интервью и разработки стратегий межличностного общения. Закономерности использования стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности. Закономерности межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций и их влияние на проведение, и качество интервью.
7	Тема7. Закономерности межличностной адаптации сотрудников силовых структур с различными профессиональными компетенциями	Завершение и обработка результатов интервью. Проблема редактирования. Логический контроль. Формирование текстовой композиции. Осмысление результатов: конструирующий метод, метод примеров, типологический анализ, контент – анализ, статистическая обработка. Принципы фокусировки интервью. Фокусировка на эмоциональных реакциях. Зона наблюдения. Проблема несогласованности мнения респондента. Глубинное интервью при разработке вопросников и анкет. Характеристика основных противоречий на уровне стандартных компетенций: противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями специалистов, входящих в группы; на уровне ключевых компетенций: противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом членов групп участников эксперимента и организационной культурой всего учреждения, фирмы, предприятия; на уровне ведущих компетенций: противоречие между стремлением специалистов к оптимальным действиям в реальных условиях деятельности и необходимостью отрабатывать разнообразные методы, обеспечивающие положительную оценку выполнения профессиональных задач, даваемую специалистами вышележащего уровня управления.
8	Тема8. Принципы оптимизации межгрупповой адаптации в организации	Классификация вопросов. Развитие новых техник и методических приемов. Модификация вопросов. Зондирующие методы и процедуры выбора. Приемы активизации внимания. Метод позиционирования. Составление карт эффективности, репутации, популярности. Составление концептуальных карт. Шкалирование отношений. Процедуры выбора: группирование и ранжирование. Сортинг.
9	Тема9. Формы организации взаимодействий в служебных коллективах	При работе психолога в организации находить оптимальные формы сотрудничества. Принцип работы с руководителями. Особенности работы с сотрудниками. Умение собрать необходимую информацию. Соблюдение этических норм. Неразглашение полученной информации третьим лицам
10	Тема10.	Проведение тестирования сотрудников. Проведение тренингов

	Психодиагностика и оптимизация работы с личным составом	на слаженность коллектива. Проведение занятий с сотрудниками. Составление психологического портрета сотрудника. Занесение результатов в журналы по учету проведенных диагностик. Психологическая реабилитация сотрудников после перенесенного стресса.
--	---	--

#### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

##### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (тема 2)	2 балла	2 балла
-тестирование (тема 6)	5 баллов	5 баллов
-участие в коллоквиуме (темы 1,2,3,5,6)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,5)	3 балла	9 баллов
- контрольная работа (темы 3)	4 балла	4 балла
- реферат (темы 1,2,3,5,6)	3 балла	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		40 баллов
Зачет с оценкой		
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично		A

83 – 94		зачтено	B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

		Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.
<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
		Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

#### Требования и методика оценки выполнения **тестовых заданий**

Тестовые задания состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. Каждое задание предполагает два или три варианта ответа, которые предлагаются студентам на выбор. Большинство заданий предполагает один правильный ответ, однако в некоторых заданиях правильных ответов может быть и два.

Время заполнения - около 10-20 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в столбик пронумеровать вопросы, для того, чтобы не терять на нумерацию время в процессе тестирования и не сбиваться при ответах. Затем преподаватель разъясняет

студентам суть задания, подчеркивая, что им не надо писать вопрос, но только вариант ответа – буквой А, Б или В. Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя. Затем преподаватель зачитывает вопросы и варианты ответов. Вопросы желательно не повторять, а варианты ответов можно повторить один раз. Время на ответ должно быть ограничено (около 1-1,5 минуты) чтобы избежать обсуждения вариантов ответов. Если студент пропустил вопрос, его можно уточнить после окончания тестирования группы.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

	<b>Баллы для оценки теста по теме 2</b>	<b>Баллы для оценки теста по теме 6</b>
90 – 100% решенных заданий	<b>2 балла</b>	<b>5 баллов</b>
80 – 90 % решенных заданий	<b>1 балл</b>	<b>4 баллов</b>
70 – 80 % решенных заданий	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>
менее 70% решенных заданий	<b>0 баллов</b>	<b>0 баллов</b>

#### Требования и методика оценки **контрольной работы**

	<b>Баллы для оценки контрольной работы по темам 1 и 5</b>	<b>Баллы для оценки контрольной работы по теме 3</b>
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность	<b>3 балла</b>	<b>4 балла</b>
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>

#### Требования и методика оценки **реферата**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 3 балла.

- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Реферат оформлен в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 2 балла.
- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 1 балл.
- студент не понял смысл и содержание темы реферата, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению реферата – 0 баллов.

#### Требования и методика оценки **участия в обсуждении пройденного материала**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Проявляет активность на протяжении всего занятия. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Проявляет активность на протяжении всего занятия. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов); □ ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

### Требования и методика оценки **курсовой работы**

Студентам предоставляется право выбора темы курсовых работ в пределах тематики, определяемой на кафедре. Наряду с этим студент может выбрать и иную тему для написания работы, которая в этом случае должна быть согласована с преподавателем дисциплины. Выбор темы определяется, прежде всего, личными профессиональными и научными интересами, выработавшимися за время обучения, склонностями и увлечениями студента, а также наличием материала, литературы и формулируется с учетом ее актуальности, значимости и перспективности.

Последовательность выполнения курсовой работы включает следующие этапы: выбор и обоснование темы совместно с руководителем курсовой работы; получение задания на курсовую работу; выбор методики исследования и работы над информационными источниками; составление библиографического списка литературы по теме и разработка плана курсовой работы; разработка плана-графика выполнения работы; подбор материалов в соответствии с намеченным планом, в том числе, психодиагностических и тренинговых методик для практической части; изучение и систематизация собранных материалов; представление текста работы на проверку руководителю по мере написания отдельных разделов; представление законченной работы руководителю курсовой работы для получения обратной связи.

Общий объем курсовой работы должен составлять не менее 30-35 страниц машинописного текста, напечатанного через полтора интервала шрифтом 14 Times New Roman (включая титульный лист, лист содержания, список источников и литературы).

Приложения в общий объем работы не входят.

ОГЛАВЛЕНИЕ — это перечень глав и других составляющих частей курсовой работы, который приводится на второй странице. Оно включает в себя введение, наименование всех глав и подглав, заключение, список использованных источников и литературы, обозначения приложений и их наименований с указанием страницы, с которых начинаются эти элементы.

При оформлении оглавления следует учитывать следующее:

все названия глав и параграфов должны быть приведены в той же последовательности и в той же форме, что и в тексте работы; после каждого заголовка (введение, название главы, параграф, список использованных источников, приложения) указывается страница, с которой начинается изложение содержания этого текста в работе без слова «стр.».

Пример оформления оглавления приведен в Приложении 2

Во ВВЕДЕНИИ раскрывается: актуальность темы работы; объект и предмет исследования; цель и задачи исследования; гипотеза исследования; методологическая основа исследования; методы исследования; практическая значимость работы; база и выборка испытуемых; структура работы.

Актуальность темы — это обоснование важности исследуемой проблемы. Оно включает в себя: аргументацию необходимости изучения данной темы с позиции теории и практики, раскрытие степени изученности проблемы и отражения ее в литературе. Основанием для обоснования актуальности выбранной темы курсовой работы может быть раскрытие реальной потребности практиков в ее изучении и необходимость выработки

практических рекомендаций, связанных с определенной категорией людей с учетом их индивидуальных особенностей.

Актуальность темы психологического исследования определяется теоретическими и практическими ее аспектами.

1. Теоретическая актуальность темы исследования характеризуется наличием проблемы в той или иной области научного знания. Например, в науке накопилось много фактов, и возникла необходимость теоретических построений, относящихся к изучаемому явлению, которые бы обобщали эти факты в рамках теоретического построения. Или, наоборот, существует потребность в новых фактах, которые позволили бы расширить теорию и сферу ее применения.

2. Практическая актуальность определяется наличием практических задач в жизни общества, решение которых без дополнительных научных исследований или разработок невозможно. Может существовать потребность в дополнении или переработке психологических теорий с целью более полного использования их как представителями других наук, так и более широкими слоями населения. Может существовать необходимость создания более эффективных психодиагностических и исследовательских методов, способных обеспечить получение новых данных, или необходимость в методах, способах, технологиях, имеющих более широкие возможности психологического воздействия в ситуациях обучения, тренировки, лечения, реабилитации и т.д.

Обоснование актуальности выбранной темы — начальный этап любого исследования. Актуальность темы отражает её важность, своевременность выполнения и перспективность применения полученных результатов. Обосновывая актуальность темы необходимо убедительно показать, что в современном состоянии изучаемого вопроса имеются неразрешенные или не полностью решенные аспекты какой-либо проблемы

Объект курсовой работы представляет собой психические явления (процессы, состояния, свойства), определенные формы поведения, порождающие проблемную ситуацию, которая будет исследоваться. Объект отвечает на вопрос: «На что направлено исследование?»

Помимо объекта выделяется также предмет изучения или те наиболее значимые с практической или теоретической точки зрения свойства, стороны, особенности объекта, которые подлежат непосредственному изучению. Остальные стороны или особенности объекта остаются как бы вне поля зрения исследователя. Поскольку объект — то, что содержит противоречие, постольку предмет — это те его свойства и стороны, которые наиболее выпукло выражают данное противоречие.

Объект и предмет исследования как категории научного процесса соотносятся между собой как общее и частное. В объекте выделяется та его часть, которая служит предметом исследования, именно на него и направлено основное внимание. Именно предмет исследования определяет тему научной работы, которая обозначается на титульном листе как ее заглавие.

Предмет курсовой работы — это та сторона, тот аспект, та точка зрения, с которой исследователь познает целостный объект, выделяя при этом главные, наиболее существенные (с точки зрения исследователя) признаки объекта. Отвечая на вопрос, что конкретно исследователем изучается и анализируется, предмет определяет то, что находится в границах объекта и обуславливает содержание предстоящего исследования. Поэтому один и тот же объект может быть предметом разных исследований. Предмет курсовой работы чаще всего совпадает с ее темой, либо очень близок по звучанию.

Цель работы — это то, чего хочет достичь студент своей исследовательской деятельностью. Она характеризует основной замысел, основную идею курсовой работы в начале ее разработки.

Основные задачи работы. На основе цели, которая выражена в названии работы, определяются основные задачи. Задачи формулируются в виде перечисления: «изучить...», «описать...», «уточнить и дополнить...», «выявить...», «разработать...», «систематизировать...» и т. д. Задачи должны определять содержание курсовой работы. Количество задач может диктоваться главами и/или параграфами. Принято формулировать 3–5 задач.

В курсовых работах, представляющих теоретическое исследование, можно изложить исторические аспекты проблемы (явления); охарактеризовать степень ее изученности; изложить и сопоставить дискуссионные вопросы по теме исследования и альтернативные взгляды разных авторов, уточнить формулировки (понятийный аппарат); рассмотреть существующие методические подходы к анализу данной проблемы. Необходимо при этом не просто пересказать существующие точки зрения на сущность данного явления или методологические основы, а творчески осмыслив и проанализировав их, обосновать в результате собственную позицию, аргументировать ценность результатов исследования, возможность их использования в практической деятельности.

Первая глава раскрывает теоретический анализ выбранной проблематики, при этом формируется в виде подглав, выстроенных в определенной логике изложения.

Вторая глава раскрывает эмпирическую часть исследовательской работы автора и содержит подглавы, описывающие особенности и этапы исследовательской деятельности автора работы, специфику выборки исследования, анализ полученных результатов, интерпретацию и выводы. В определенных случаях допускается выделение отдельной главы, в случае если автор курсовой работы проводил психокоррекционную, формирующую работу в процессе изучения психологического явления или процесса и разрабатывал конкретные рекомендации для внедрения в практическую деятельность.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** посвящено изложению основных результатов выполненной работы. В нем следует в концентрированном виде изложить итог решения тех задач, которые были поставлены в курсовой работе, обобщить ранее сформулированные выводы и сделать общий вывод. В курсовой работе теоретической направленности следует также охарактеризовать научную ценность результатов работы, указать перспективы дальнейшей разработки темы.

Объем заключения составляет примерно 2-3 страницы.

Курсовая работа оценивается по 100-балльной шкале. Итоговая оценка соответствует общепринятой в университете системе рейтинговой оценки.

Оценка «Отлично»

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.
2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы.
3. Материал излагается грамотно, логично, последовательно.
4. Оформление отвечает требованиям написания курсовой работы.
5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, адекватно ответить на поставленные вопросы.

#### Оценка «Хорошо»

1. Исследование выполнено самостоятельно, имеет научно-практический характер, содержит элементы новизны.
2. Студент показал знание теоретического материала по рассматриваемой проблеме, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у него затруднения.
3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.
4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.
5. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы.

#### Оценка «Удовлетворительно»

1. Исследование не содержит элементы новизны.
2. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения.
3. Материал не всегда излагается логично, последовательно.
4. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы.
5. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.

#### Оценка «Неудовлетворительно»

Выполнено менее 50% требований к курсовой работе (см. оценку «5») и студент не допущен к защите.

### **5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.**

#### **Примерный перечень вопросов**

1. Понятие психологического обеспечения служебной деятельности.
2. Психологические характеристики личности силовых структур.
3. Основные методологические подходы к изучению личности.
3. Нормативный (функциональный) подход к изучению адаптации личности в организациях.
4. Интерпретативный подхода к изучению межличностной адаптации в организациях.
5. Психологические механизмы взаимоотношений людей в группах.
6. Основные подходы к проблеме межличностной и групповой адаптации в психологии управления организации.
7. Проблема межличностной адаптации в воинском коллективе.
8. Восприятие и понимание руководителя и подчиненного в коллективе.
9. Общение как способ проявления человеческой сущности в практике организационного консультирования.
10. Социальные статусы в коллективе.
11. Нарботки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межличностной адаптации разновозрастных групп в силовых структурах.

12. Структура социальной психики личности.
13. Диагностический инструментарий для изучения межличностной адаптации в коллективе.
14. Методы воздействия при работе психолога в силовых структурах.
15. Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития и межгрупповая адаптация в организациях.
16. Методы социально – психологического контроля.
17. Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии воинского коллектива.
18. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.
19. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении и управлении межгрупповой адаптацией.
20. Принцип межгрупповой адаптацией: иерархии – параллельной соподчиненности групп в организации.
21. Организационно-культурный принцип межличностной адаптации.
22. Принцип цикличности межгрупповой адаптации.
23. Эргономические принципы межгрупповой адаптации или принципы «русской модели управления организацией».
24. Принцип деятельностного опосредования в межгрупповой адаптации.
25. Принцип доминирующего внешнего фактора межгрупповой адаптации.
26. Персоналистический подход к личности в силовых структурах.
27. Алгоритмы межгрупповой адаптации в системе «группа-группа»: принудительная; встречная; ресурсная; фоновая межгрупповая адаптация.
28. Нормативные или функциональные стратегии межгрупповой адаптации в силовых органах
29. Интерпретативные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.
30. Основные понятия модели межгрупповой адаптации в организациях.
31. Ситуация межгрупповой адаптации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия.
32. Методика исследования межгрупповой адаптации. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации.
33. Закономерности, определяющие генезис межгрупповой адаптации.
34. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.
35. Влияние уровня развития групп в организации на их межгрупповую адаптацию.
36. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации.
37. Использование стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности.
38. Структура межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций.
39. Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями.

40. Противоречия ситуации межгруппового адаптационного взаимодействия.
41. Характеристика основных противоречий межгрупповой адаптации в организациях: компетенциальный подход.
42. Динамика процесса межгрупповой адаптации в организациях, преимущественно находящегося под воздействием внешних социальных факторов.
43. Поливариантность использования процесса межгрупповой адаптации в конструктивных и деструктивных целях.
44. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации, находящейся под воздействием внешних социальных факторов.
45. Характеристика социально-психологического сопровождения и межгрупповых адаптационных процессов в организации.
46. Общая характеристика технологий оптимизации межгрупповой адаптации в организациях: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации.
47. Теоретико-методические подходы и рекомендации по разработке программы оптимизации межгрупповой адаптации в организации.
48. Феномен межгруппового доверия и его влияние на межгрупповую адаптацию в организации.
49. Диагностическая система оценивания системы межгрупповых отношений в организации.
50. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадаптационного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов взаимoadaptирующихся групп организации).
51. Психологическая готовность к действию.
52. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации.
53. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
54. Методика работы психолога с нормативными документами.
55. Методика определения профессионального здоровья руководителей и сотрудников силовых структур для выполнения профессиональных обязанностей.
56. Тренинг межгрупповой адаптации как основа для сплочения коллектива.
57. Основные психологические задачи, решаемые психологической службой силовых структур.
58. Психологическая адаптация после выполнения сложных профессиональных задач.

#### Тест знаний по дисциплине

Выберите правильный вариант или варианты ответа, обведите кружком букву или буквы в регистрационном листе

#### **1. Основными психологическими задачами тренинга являются:**

- А. усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение субкультуры к стандартам организации; обучение бесконфликтному поведению с другими группами

- В. сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой
- С. приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой; обучение персонала приемам саморегуляции; ассисмент персонала
- Д. обучение персонала навыкам эффективной межгрупповой коммуникации; формирование ценностно-смысловых установок на эффективную совместную деятельность в организации

**2. Использование видеоаппаратуры в тренинге приводит:**

- А. к возникновению у членов группы более сильной мотивации к самосовершенствованию.
- В. к развитию профессиональной рефлексии
- С. к положительным эмоциям по отношению к членам других групп
- Д. к противоречивым эмоциональным состояниям

**3. Суть методов рефлексивного культивирования состоит:**

- А. в их четкой определенности и завершенности
- В. в их профессиональной направленности
- С. в их принципиальной инновационной открытости по отношению к каждой практической задаче развития.
- Д. в их цельности и высокой адаптивности

**4. Адаптация анализируется**

- А. как процесс и как результат
- В. как приспособительный процесс
- С. как случайный результат
- Д. как динамический процесс

**5. Принцип сопряжения противоречивости определяет**

- А. МГА в теоретической и практической областях
- В. сопровождение процесса межгруппового взаимодействия
- С. амбивалентность процесса
- Д. структуру ситуаций МГА

**6. Эргономические принципы «русской модели управления организацией»:**

- А. золотого сечения, резонанса, доминирующего фактора внешней среды
- В. цикличности, резонанса, гармонии, доминирующего фактора внешней среды
- С. цикличности, амбивалентности, гармонии, резонанса

**7. Механизм организационной идентификации основан:**

- А. на межгрупповом взаимодействии в организации
- В. на компетенционном подходе в управлении организацией
- С. на всеобщности, влиянии на принятие решений, на коммуникации
- Д. на эмпирических результатах исследований

**8. Компетенции это:**

- А. уровни подготовки специалиста
- В. стандарты рабочего поведения специалиста
- С. определенный круг обязанностей
- Д. знания, умения, навыки

**9. В модель компетенций входят:**

- A. стандартные и ключевые компетенции
- B. определенные профессиональной деятельностью знания и навыки
- C. профессиональный и психологический профили специалиста конкретной организации
- D. стандартные компетенции специалиста, ключевые компетенций специалиста, ведущие компетенций организации.

**10. Какое из приведенных противоречий групп с различными компетенциями относится к уровню ключевых компетенций специалиста:**

- A. противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом личности и организационной культурой
- B. противоречие между стремлением сотрудников к специализации и профессионализации.
- C. противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями профессии

**11. Как определяется закономерность, обусловленная ее генезисом А.**

Трудностями межгруппового взаимодействия.

- B. Нелинейностью восприятия группами ситуаций относительно своего статусного положения в организации.
- C. Организационными субкультурами взаимoadaptирующихся групп.
- D. Наличием власти у взаимодействующих групп.

**12. Чем определяются социально-психологические закономерности в организации**

- A. доминирующей субкультурой;
- B. статусом группы в организации, величина статусной дистанции между группами оказывает
- C. влиянием организационной культуры, субкультуры, социально-психологического климата, уровней развития взаимодействующих групп, характером выполняемых ими социально-ролевых функций
- D. определяется детерминацией разрешения противоречий, возникающих в системе взаимодействия объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов

**13. Как влияет негативный социально-психологический климат групп на**

- A. активизирует
- B. нейтрально
- C. усложняет процесс

**14. Основными сферами проявления являются**

- A. социальная, экологическая, деятельностная сферы
- B. социально-психологическая, интегративная сферы
- C. профессиональная, семейная, когнитивная сферы
- D. эмоциональная, интеллектуальная, организационная сферы

**15. Определите отличия ситуации от обычной ситуации межличностного взаимодействия**

- A. Когнитивные процессы у членов взаимодействующих групп проходят в основном без искажений

- В. Преимущественно конкурентное взаимодействие, искажение восприятия, понимания и оценивания
- С. Наличие противоречия в ценностно-мотивационных ориентациях субъектов
- Д. Межгрупповое противоречие осознается только одной из сторон

**16. Назовите интегральные критерии межличностной адаптации в организации**

- А. Критерий адаптации групп к совместной деятельности в организации
- В. Критерий организационного развития учреждения, предприятия
- С. Социально-психологический адаптационный критерий организации

**17. Главный принцип изучения межличностных отношений**

- А. Организационно-культурный принцип изучения
- В. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении
- С. Принцип цикличности
- Д. Принцип изучения деятельностного опосредования в межличностной адаптации

**18. Назовите правильное сочетание алгоритмов межличностной адаптации**

- А. принудительная, успешная
- В. встречная, ресурсная
- С. ресурсная, цикличная
- Д. фоновая, единичная

**19. Какие из перечисленных сочетаний стратегий являются стратегиями взаимопонимания**

- А. Организационно-культурной реконструкции, компенсация
- В. Регрессия, сублимация
- С. Организационно-культурной реконструкции, конформистской адаптации
- Д. Перенос, интеллектуализация

**20. По типологии организаций, однородных по отношению к базовой деятельности, тренинговая компания относится к организациям**

- А. первичного цикла
- В. вторичного цикла
- С. третичного цикла
- Д. четвертичного цикла

**21. Результатами организационного развития не являются:**

- А. оптимизация организационно-функциональной и организационно-управленческой структур
- В. модификация поведения людей в сторону более позитивного отношения к работе и друг к другу, обеспечение индивидуального и группового самоуважения персонала
- С. изменение поведения людей в сторону оказания психологической помощи друг другу
- Д. мобилизация уверенности лидеров организации, достижение общей удовлетворенности от работы

**22. Модель уровневой организации психологической защиты группы может быть представлена следующими уровнями:**

- А. защитной активности группы, отстаивающей свою целостность в ответ на внутреннюю угрозу распада
- В. индивидуальной защиты во "внутреннем опыте"

С. сохранения целостности и поддержания позитивного Я-образа в межличностном взаимодействии

Д. защиты факторов внешнего воздействия

**23. Для изучения межгрупповой адаптации необходимо использование:**

А. Номинальной парадигмы

В. Интерпретативной парадигмы

С. Конструктивистского подхода

Д. Деятельностного подхода

**24. Результат межгрупповой адаптации, приведший к соответствию/несоответствию ролевых функций группы**

**содержанию совместной деятельности, имеет значение:** А. Для управления всей организацией

В. Для управления отдельными группами

С. Для управления группой руководителей

Д. Является самоорганизующимся процессом

**25. При анализе межгрупповой адаптации в организации следует учитывать**

А. Традиции, групповые правила и мифы организации

В. Стереотипы межгруппового взаимодействия, традиции, групповые правила и мифы организации

С. Статус группы в организации

Д. Стереотипы межгруппового взаимодействия

**26. Социально-психологическое сопровождение межличностной адаптации это**

А. формирования понимания членами групп необходимости бесконфликтного взаимодействия

В. целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции МГА

С. развитие психо-эмоциональной устойчивости членов групп в кризисных ситуациях жизнедеятельности организации

Д. непрерывный процесс мониторинга

**27. К факторам, определяющим степень межгруппового доверия, относятся:**

А. отсутствие зависти к другой группе

В. эмоциональные переживания об успехах и неудачах другой группы, рациональное отношение к ней и ситуации, степень надежности группы

С. равенство в оплате труда, условиях профессиональной деятельности

Д. успешность в совместной деятельности

**28. Эффективная социально-психологическая помощь при оптимизации межличностных отношений в организации невозможна:**

А. без подготовленных специалистов-психологов

В. без индивидуальной диагностики всех категорий персонала организации

С. без развитой диагностики проблем групп организации и типовых ситуаций Д. без мониторинга социально-психологического состояния персонала

**29. Адаптация имеет характер:**

А. Избирательный

В. Однозначный

С. Всеобщий и специфический;

Д. Всеохватывающий

### 39. Возможно интегративное выделение разновидностей психологической адаптации человека:

- А. деятельностная психологическая адаптация
- В. социально-психологическая психологическая адаптация
- С. социальная психологическая адаптация
- Д. профессиональная психологическая адаптация

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Список источников и литературы

#### 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, 2020. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448574>
2. Белинская, Е. П. Проблемы социализации: история и современность: учебное пособие для вузов / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13434-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/459098>
3. Корнилова, Т. В. Экспериментальная психология в 2 ч. Часть 1. : учебник для вузов / Т. В. Корнилова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 240 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05186-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452686>
4. Нуркова, В. В. Общая психология : учебник для вузов / В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 524 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02583-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449627>
5. Психология безопасности : учебное пособие для вузов / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перельгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 276 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04312-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450474>

#### Дополнительная литература:

1. Чернышева Н. С. Практикум по психологии интервью / Н.С. Чернышева; Владимирский государственный университет имени Александра и Николая Столетовых, 2014.- 126 с. ISBN 978-5-9984-17.
2. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях [текст]: монография. /А.В. Булгаков, А.В. Кидинов; под общ. ред. проф. А.В. Булгакова; Министерство образования и науки РФ; Российский государственный гуманитарный университет. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. – 441 с.
3. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Психологическая реабилитация: возвращение к реальности - М.: ИИУ МГОУ, 2018. Монография. – 148 с.

4. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.
5. Анцупов А.Я, Шипилов А.И. Конфликтология. М., 2002.
6. Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. М., 2001.
7. Булгаков А. В. Психология межгрупповой адаптации в военной организации: теория, методология, практика (на примере Военно-морского флота России): Монография. – М.: ВУ, 2006.
8. Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.
9. Булгаков А.В. Экспериментальное исследование стратегий межгрупповой адаптации в процессе совместного обучения//Инновации в образовании. №4. 2004.
10. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.
11. Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.
12. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.
13. Прохоров А.П. Русская модель управления. М., 2002.
14. Колесниченко А. В. Настольная книга журналиста [ Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М. Аспект Пресс, 2013.
15. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство /Пер. с англ. под ред. В.А.Спивак. СПб., 2002.

### **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wwwURL: http://e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/). - 15.06.2012 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://elibrary.ru-15.06.2012>.

Научная электронная библиотека bookarchive [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.bookarchive.ru/>

Поисковые системы: Google, Yandex, Rambler.

Сайт РГГУ (ЭБС)

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

### **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

#### **Перечень БД и ИСС**

№ п/ п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках

	национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

### 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

### Состав программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное

14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий**

#### **Сценарий круглого стола «Психологическая модель служебной деятельности»**

##### **Обсуждаемые вопросы**

1. Оперативные факторы: вид взаимодействия с оппонентами (сотрудничество, противоборство, консенсус, подчинение, избегание), видов и способов действий (переговоры, боестолкновение, засада и т. п.); вид используемых средств взаимодействия (коммуникативные, специальные, оружие, спец-средства); наличие фактов или угрозы насилия, гибели и ранений людей; продолжительность непрерывного участия в выполнении задач служебной деятельности; выполнение задач в отрыве от основных сил; наличие информационно-психологического противоборства.

2. Эколого-эргономические факторы:

природно-географические (горы, пустыня, лес, крайний Север и т. д.); погодноклиматические (жара, холод, гипоксия, осадки); технико-технологические (непереносимый шум, вибрация, запахи, воздействия химических веществ и т. п.).

3. Социальные факторы: отношение общества (особенно населения в районе выполнения задачи) к правоохранительной деятельности и противоправной деятельности;

сплоченность противоборствующих групп; авторитетность руководства противоборствующих групп.

4. Психофизиологические факторы: чрезмерное физическое напряжение, дистресс; усталость; монотония; сильная задолженность сна и отдыха; сенсорная депривация; голод, жажда; боль.

5. Психологические факторы: первичные: психологическая готовность к выполнению служебных задач и психологическая устойчивость к стресс-факторам служебной деятельности. Обе эти переменные состоят из одних и тех же компонентов, но находящихся в различных иерархических отношениях (Корчемный, 2005).

Важнейшими компонентами являются:

- 1) когнитивный (знание особенностей индивидуальной и групповой психологии противоборствующей стороны, ее сильные и слабые стороны, привычные паттерны и схемы действий; представление о социальном фоне и эколого-эргономических обстоятельствах выполнения задачи; знание того, какую задачу, во взаимодействии с кем, в какой последовательности, в каком временном интервале, с помощью каких средств выполнить и т. д.);
- 2) мотивационный (наличие широких социальных, коллективно-групповых и индивидуальных мотивов качественного выполнения задачи); эмоционально-волевой (настрой на выполнение задачи; стеничные эмоциональные состояния; умение сотрудников оказывать взаимную психологическую поддержку;
- 3) владение сотрудниками приемами эмоционально-волевой саморегуляции);
- 4) операциональный (мастерское владение оружием, спецтехникой, приемами рукопашного боя и т. д.).

## **9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям: -

четкость структуры;

- логичность и последовательность;

- точность приведенных сведений;

- ясность и лаконичность изложения материала;

- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

## **9.3 Иные материалы**

**Не предусмотрены**

### **Приложение 1. Аннотация дисциплины**

Цель дисциплины:

- сформировать соответствующие современному этапу развития психологической науки представления о психологическом обеспечении служебной деятельности различных силовых структур. Оказать помощь психологам для решения и обеспечения психологических задач, поставленных перед сотрудниками психологических служб, при подготовке сотрудников для выполнения служебных обязанностей.

Задачи дисциплины:

- изучить основные нормативные документы по обеспечению служебной деятельности;
- рассмотреть порядок применения их в служебной деятельности психологами подразделений;
- изучить возможности применения психологических тренингов при подготовке личного состава для выполнения конкретных задач;
- сформировать умения применения тех или иных документов для командного и рядового состава;

- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической работе при составлении рекомендаций для сотрудников различных подразделений.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать: содержание профессиональных задачи сотрудников силовых и правоохранительных органов; методику планирования психологического сопровождения служебной деятельности

Уметь: использовать нормы морали для воздействия на сотрудников; организовывать психологическое сопровождение

Владеть: навыками служебного этикета; навыками внедрения результатов научных знаний в практическую работу