

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 25.06.2026 15:28:34
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Код, направление подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Направленность (профиль)	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Психологии
Выпускающая кафедра	Психологии

Перечень примерных тем для контрольной работы.

Для выполнения контрольной работы студенту необходимо предоставить протоколы обследования испытуемого, расчет данных, интерпретацию результатов по методикам профессионального психологического отбора (на выбор обучающегося).

Отчет оформляется по следующей схеме:

1. На первой странице (титульной) обычно пишется название исследования, фамилия (и инициалы) экспериментатора, место проведения эксперимента. На второй странице и далее — содержание отчета.

2. Краткое изложение содержания эксперимента (реферат или аннотация на 10 — 20 строк) должно передавать основной смысл того, что было сделано и получено в результате.

3. Далее следует «Введение», посвященное теоретическому обоснованию гипотезы. Итогом теоретических (методологических и даже методических) размышлений должно стать ясное изложение экспериментальной гипотезы.

4. Раздел «Методика» включает в себя следующие подразделы:

4.1. *Испытуемые.* В характеристике испытуемых отмечаются моменты, принципиальные для данного эксперимента: количество испытуемых, их возраст, пол, учебная успешность, особенности образования и др. — словом, все то, что считается принципиально значимым для результатов опыта.

Обычно в протоколе и отчете об эксперименте данные об испытуемых сокращают до инициалов и возраста (например, М.Т., 31; С. У., 15). Когда в качестве испытуемых выступают дети и для экспериментатора с точки зрения психического развития важен каждый день, месяц или полугодие жизни ребенка, то можно писать: Д.Т. (0; 3; 20); М.С. (4; 9). Если для исследования важен пол испытуемого, то пишут: Алексей М., 24; Наталья И., 55. Имеет смысл писать так данные об испытуемых и в том случае, когда в тексте обсуждения результатов комментируется поведение или эффективность работы конкретных испытуемых, например: «Сравнивая способы запоминания Дарьи Г. и Андрея В., ...».

4.2. *Экспериментальный материал.* Дается краткое описание и характеризуются принципы подбора экспериментального материала, приводятся примеры различных задач, предъявляемых для решения, дается качественная и количественная характеристика всему массиву экспериментальных задач, а также способам варьирования, формам предъявления, организации решения, порядку установления ошибочности и др.

4.3. *Оборудование.* Может быть представлено описание всевозможных приборов, применяемых для создания экспериментальных ситуаций или для записи ответов испытуемых, а также описание самой экспериментальной ситуации (в том случае, когда это принципиально для экспериментальных результатов).

4.4. Подразделы «*Инструкция*» и «*Инструкция для самоотчета*». Самоотчетом называют то, что может рассказать человек о своем собственном восприятии экспериментальных задач, о найденных им способах их решения, т. е. то, как он решал, с помощью чего, что думал в это время об эксперименте, экспериментаторе и о себе; что ему сделать было легко, а что - труднее; какими средствами (внешними и внутренними) он пользовался в процессе выполнения заданий.

Самоотчет может быть письменным или устным. При проведении, самоотчета при снижении напряжения, испытуемый может рассказать, почему он пошел на эксперимент, какое ощущение у него вызвала инструкция, трудными ли оказались для него задачи и вопросы, что полезного (а может быть, и наоборот) для себя он вынес из экспериментальных процедур, и предъявить много других, ценных для экспериментатора данных. Ведь для исследования важно все, даже то, с каким настроением пришел испытуемый, как он себя чувствовал до, во время и после эксперимента. Самоотчет — это

невная, скрытая сторона опыта, которая не менее, а порой и более важна, чем внешне полученные результаты.

6. *Процедура, или методика, эксперимента.* Как правило, здесь приводятся последовательные этапы проведения эксперимента: какая инструкция и каким образом давалась испытуемым, как именно они должны были ее выполнять, дается пример экспериментального задания, указывается, какими были возможные ошибки испытуемых, описывается, как осуществлялась регистрация результатов и т.д.

По результатам выполнений контрольной работы оформляется *отчет*.

1. *Результаты* эксперимента представляются в виде уже проанализированных данных, обычно вместе с таблицами, графиками, диаграммами. В самом начале представления результатов отмечается, сколько испытуемых принимали участие в эксперименте, сколько всего было серий (проб, попыток и др.). Необходимо проанализировать, как принималась и понималась инструкция испытуемыми, насколько близко они ей следовали, как был организован экспериментальный контроль, а также какие методы использовались для обработки результатов.

2. *Обсуждение результатов* — кульминация описания эксперимента. Здесь можно дать оценку проведенной работы, определить, что способствовало или мешало.

3. В этом разделе полученные результаты увязываются с гипотезами, дается объяснение результатов, проводится коррекция (уточнение, опровержение, отрицание и др.) *модели предмета* и, конечно, делаются не слишком пространные выводы по итогам исследования.

4. *Список цитированной и использованной в работе литературы.*

5. *Приложения* (экспериментальный материал, протоколы экспериментальных серий, самоотчеты испытуемых, методики обработки результатов и т.д.).

Примерные вопросы к экзамену (8 семестр).

1. Проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности в современном обществе.
2. Направления деятельности практического психолога, результаты правильно организованного психологического сопровождения.
3. Психологическое сопровождение, объект и предмет психологической практики, система работы с персоналом.
4. Направления деятельности психолога по психологическому обеспечению служебной деятельности.
5. Принципы пользования психологической информацией.
6. Положение о психологической службе предприятия (организации).
7. Основные принципы деятельности психологической службы организации.
8. Морально-этические принципы работы психолога
9. Этапы изучения вопросов профессионального самоопределения.
10. Влияние культурно-исторической среды на развитие профессионального самоопределения.
11. Факторы, влияющие на выбор профессии и типичные ошибки выбора профессии.
12. Основные компоненты профориентационной работы.
13. Виды профориентационной работы.
14. Функции профориентационной работы.
15. Критерии готовности к профессиональному самоопределению.
16. Этапы профессионального отбора.

17. Система психологического прогноза успешности деятельности работников (Т. Т. Джамгарова), составление формулы оценки профпригодности.
18. Взаимодействие отдела кадров с кандидатом на вакантную должность.
19. Конкурсный отбор (перечислить и охарактеризовать задачи в работе психолога).
20. Работа психолога по отбору кандидатов для приема на работу.
21. Виды собеседования при приеме на работу.
22. Структура собеседования при приеме на работу, основные правила проведения собеседования при приеме на работу.
23. Психологические методы проведения собеседования при приеме на работу.
24. Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии.
25. Оценка объективной адаптации сотрудника.
26. Оценка субъективной адаптации сотрудника.
27. Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников
28. Теория потребностей А. Маслоу.
29. Теория трудовой мотивации Ф. Герцберга
30. Концепция «Гуманизация труда»
31. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда
32. Теория ожиданий В. Врума.
33. Концепция «состояния потока».
34. Виды стимуляции
35. Способы оценки профессиональной эффективности, типичные ошибки при оценке эффективности персонала.
36. Профессиональная успешность
37. Концепция безопасности Дана Петерсона.
38. Методы изучения происшествий в психологии.
39. Факторы, устойчиво повышающие подверженность опасности.
40. Факторы временно повышающие подверженность опасности.
41. Надежность персонала.
42. Основные виды «отказов» человека как звена эргатической системы.
43. Пути преодоления «отказов» человека как звена эргатической системы.
44. Диагностика эффективности управленческих решений.
45. Руководство и лидерство.
46. Поведенческие подходы к эффективному руководству.
47. Управленческие способности высшего уровня.
48. Профилактика текучести кадров.
49. Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний.
50. Алгоритм разработки программ для обучения персонала основам психологических знаний.