Лебедева Екатерина Александровна
Подписано цифровой подписью: Лебедева Екатерина Александровна
Дата: 2026.08.17 18:34:27 +03'00'

Приложение 4

к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.02 Социально-психологические технологии адаптации к профессиональной деятельности

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

40.04.01 Юриспруденция
(код, наименование направления подготовки)

Государственное регулирование опеки и попечительства
(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Нижний Новгород

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Кирюшина Наталья Юрьевна, кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета

Заведующий кафедрой:

Верхова Наталья Борисовна, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой конституционного и административного права

Рабочая программа дисциплины ФТД.02 Социально-психологические технологии адаптации к профессиональной деятельности одобрена на заседании кафедры конституционного и административного права юридического факультета Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Протокол от 13.03.2026 г. № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина ФТД.02 Социально-психологические технологии адаптации к профессиональной деятельности обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	УК-1.	Способен применять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	***ИУК-1.1.***	Демонстрирует способность критически анализировать информацию для решения профессиональных задач	ИУК-1.1. З-1. **Знает** принципы системного подхода и методологию критического анализа применительно к социально-правовым проблемам, методы и техники системного анализа педагогических ситуаций ИУК-1.1. З-2. **Знает** источники и методы поиска актуальной информации (нормативные правовые акты, научные публикации, статистические данные, судебная практика) для анализа проблемных ситуаций в социальной сфере, типовые проблемные ситуации и коллизии, возникающие при реализации доктрины социального государства на практике. ИУК-1.1. У-1. **Умеет** выявлять и структурировать ключевые элементы проблемных ситуаций в социальной сфере на основе системного подхода, анализировать и воспринимать идеи других, исправлять собственные ошибки и делать выводы. ИУК-1.1. У-2. **Умеет**

					вырабатывать и аргументированно обосновывать стратегию действий и оптимальные варианты поведения в рамках правовых предписаний социального государства, воспринимать и анализировать альтернативные точки зрения, корректировать свою позицию на основе новой информации о цифровых правах

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (1 з.е. = 36/27 часов), 72 академических часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 52 часа, из них, лекции - 16 часов, практические занятия – 32 часа. Самостоятельная работа составляет –20 часов, контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий –4 часа.

Дисциплина ФТД.02 Социально-психологические технологии адаптации к профессиональной деятельности является факультативной дисциплиной. В соответствии с учебным планом изучается на 2 курсе в 3 семестре наряду с изучением дисциплин:

- Защита прав ребенка в судопроизводстве
- Защита имущественных прав несовершеннолетнего
- Защита неимущественных прав ребенка

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1.	Психология профессиональной деятельности в системе психологического знания	17	4	0	0	8	0	0	0	0		0	0	5	опрос

Тема 2.	Мотивация в трудовой деятельности	17	4	0	0	8	0	0	0	0	0	0	5	опрос
Тема 3.	Понятие поведения и деятельности в трудовых отношениях	17	4	0	0	8	0	0	0	0	0	0	5	опрос
Тема 4.	Межличностные отношения как основа психологического климата	17	4	0	0	8	0	0	0	0	0	0	5	опрос
Промежуточная аттестация		4								4				
Итого		72	16			32				4		0	20	зачет

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом
Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий
СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.
СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.
СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1 ***Психология профессиональной деятельности в системе психологического знания. ИУК-1.1.***

Введение в психологию профессиональной деятельности. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности. Основные теории и подходы к психологии профессионализма. Факторы, влияющие на развитие профессиональных навыков и компетенций. Психологические аспекты успешной профессиональной деятельности. Познавательная деятельность как условие профессионального становления. Основные принципы познавательной деятельности. Практические аспекты познавательной деятельности в профессиональном образовании. Влияние познавательной деятельности на развитие профессиональных навыков и компетенций.

Тема 2 ***Мотивация в трудовой деятельности. ИУК-1.1.***

Теории мотивации труда персонала. Мотивация трудовой деятельности как система управления персоналом. Виды мотивации труда персонала в организации. Развитие карьеры и повышение профессиональных навыков сотрудников. Психологические подходы к проблеме трудовой мотивации в современной психологии.

Методика определения профессионально-психологических способностей работника с целью их рационального использования. Взаимосвязь способностей работника с производительностью и эффективностью труда. Стратегии развития и управления способностями работника в организации.

Этапы формирования карьеры: от выбора профессии до достижения успеха. Стратегии развития карьеры. Социально-психологические факторы, влияющие на стремление к карьерному росту сотрудников. Психологический анализ рисков и вызовов, связанных с карьерой.

Основные компоненты интеллекта и их влияние на профессиональные навыки. Проявления различных видов интеллекта и успешность деятельности представителей социономических профессий. Развитие и оценка интеллектуального потенциала в организации.

Тема 3 ***Понятие поведения и деятельности в трудовых отношениях. ИУК-1.1.***

Сущность и содержание понятия «трудовое поведение». Факторы. Влияющие на поведение и деятельность в трудовых отношениях. Влияние организационной культуры на поведение в трудовой деятельности. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.

Понятие и основные причины трудовых конфликтов. Виды и проявление трудовых конфликтов в организации. Конфликты и их влияние на рабочий процесс. Способы предотвращения и разрешения трудовых конфликтов в организации. Эффективность системы управления трудовыми конфликтами на предприятии.

Понятие эмоционального выгорания среди сотрудников. Признаки и последствия эмоционального выгорания. Факторы возникновения синдрома

эмоционального выгорания. Методы предотвращения и управления эмоциональным выгоранием в рабочей среде. Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников.

Значение психического здоровья в профессиональной среде. Основные факторы, влияющие на психическое здоровье сотрудников. Роль руководителей в поддержке психического здоровья сотрудников. Взаимосвязь индивидуального стресса и психологического здоровья сотрудников. Профилактические мероприятия для снижения стресса и улучшения психологического благополучия

Тема 4 ***Межличностные отношения как основа психологического климата. ИУК-1.1.***

Психологическая характеристика профессиональных групп. Основные признаки профессиональной группы. Психологические особенности различных профессиональных групп. Психологическая характеристика трудовой деятельности человека.

Понятие и значение межличностных отношений в формировании психологического климата. Виды межличностных отношений и их влияние на психологический климат. Эмоциональная интеллектуальность. Особенности межличностных отношений в коллективе. Способы оптимизации межличностных отношений.

Понятие корпоративной культуры в системе профессиональных отношений. Основные принципы и ценности корпоративной культуры в организации. Влияние корпоративной культуры на профессиональные отношения и эффективность работы. Управление корпоративной культурой: роль руководителя и сотрудников.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине ФТД.01 Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос

сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно

из нескольких вариантов предложенных		2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	**Традиционная система**	**Бинарная система**	**ECTS**	
			Для традиционной системы	**Для бинарной системы**
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины

ФТД.01 Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

опрос, тестировани.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1 *Психология профессиональной деятельности в системе психологического знания. ИУК-1.1.*

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

1.Задание открытого типа:

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса	Краткий ответ
1.	Каковы основные отличия психологии профессиональной деятельности от других отраслей психологии, например, от организационной или социальной психологии	
2.	Какие современные тенденции и вызовы влияют на развитие психологии профессиональной деятельности в XXI веке	
3.	Как психология профессиональной деятельности интегрирует достижения других областей психологического знания для решения практических задач на рабочем месте	
4	В чём заключается специфика методов исследования в психологии профессиональной деятельности по сравнению с другими отраслями психологии	
5	Каковы перспективы развития психологии профессиональной деятельности в контексте цифровизации и автоматизации труда	

2.Задание закрытого типа

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

Тесты:

1. Чем отличается психология профессиональной деятельности от организационной и социальной психологии?

а) Изучает только биологические аспекты труда.

б) Фокусируется на психологических закономерностях формирования, развития и реализации профессионализма, а также на оптимизации трудовой деятельности, в то время как организационная психология больше ориентирована на структуру и управление организацией, а социальная — на межличностные отношения в группах.

в) Не отличается от других отраслей.

г) Занимается исключительно подбором персонала.

2. Какие современные тенденции и вызовы наиболее существенно влияют на развитие психологии профессиональной деятельности в XXI веке?

а) Только развитие сельского хозяйства.

б) Цифровизация, автоматизация, удалённая работа, изменение требований к компетенциям и психологическому благополучию работников.

в) Отсутствие новых вызовов.

г) Снижение интереса к психологическим исследованиям.

3. Как психология профессиональной деятельности интегрирует достижения других областей психологического знания для решения практических задач?

а) Игнорирует достижения других отраслей.

б) Использует методы и теории общей, клинической, педагогической психологии для анализа профессионального развития, профилактики выгорания, обучения и адаптации сотрудников.

в) Работает изолированно.

г) Применяет только математические методы.

4. В чём заключается специфика методов исследования в психологии профессиональной деятельности по сравнению с другими отраслями психологии?

а) Используются только лабораторные эксперименты.

б) Преобладают методы наблюдения, анализа деятельности, профессиографии, психодиагностики профессиональных качеств, моделирования рабочих ситуаций, что отличает её от, например, клинической психологии, где акцент на клинической беседе и тестировании.

в) Методы не отличаются от других отраслей.

г) Исключительно анкетирование.

5. Каковы перспективы развития психологии профессиональной деятельности в контексте цифровизации и автоматизации труда?

а) Отрасль утратит актуальность.

б) Возрастёт роль в разработке новых моделей компетенций, адаптации к цифровым рабочим местам, профилактике техногенного стресса и поддержке профессионального развития в условиях быстрых технологических изменений.

в) Перспективы не изменятся.

г) Фокус сместится только на изучение истории профессий.

Правильный ответ: все б.

ТЕМА 2. Мотивация в трудовой деятельности. ИУК-1.1.

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

1.Задание открытого типа:

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса	Краткий ответ
1	Каковы основные различия между внешними и внутренними мотивами в профессиональной деятельности, и как они влияют на эффективность труда	
2	Какие современные теории мотивации (например, теория самодетерминации, двухфакторная теория Герцберга) наиболее применимы к условиям современного рынка труда	
3	Как изменяется структура трудовой мотивации сотрудников в условиях цифровизации, удалённой работы и гибких форм занятости	
4.	Какие методы диагностики и оценки уровня мотивации персонала считаются наиболее эффективными в современной организационной психологии?	
5	Каковы основные причины профессионального выгорания и демотивации, и какие стратегии их профилактики наиболее результативны	

2.Задание закрытого типа

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Примерные варианты тестовых заданий
для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся

1. Чем принципиально отличаются внешние и внутренние мотивы в профессиональной деятельности?

а) Внешние мотивы связаны только с материальным вознаграждением, а внутренние — только с интересом к процессу.

б) Внешние мотивы определяются стимулами извне (зарплата, поощрение), а внутренние — личным интересом, удовлетворением от работы и самореализацией; внутренние мотивы обеспечивают более устойчивую и эффективную деятельность.

в) Между ними нет различий, так как оба типа мотивов одинаково влияют на результат.

г) Внутренние мотивы всегда слабее внешних.

2. Какая из современных теорий мотивации выделяет три ключевые потребности: автономию, компетентность и принадлежность?

а) Теория иерархии потребностей Маслоу.

б) Двухфакторная теория Герцберга.

в) Теория самодетерминации Деси и Райана.

г) Теория ожиданий Врума.

3. Как цифровизация и удалённая работа влияют на структуру трудовой мотивации сотрудников?

а) Не оказывают никакого влияния.

б) Повышается значимость материальной мотивации, а нематериальные факторы отходят на второй план.

в) Усиливается роль автономии, гибкости, возможностей для саморазвития и баланса между работой и личной жизнью.

г) Мотивация становится полностью зависимой от контроля со стороны руководства.

4. Какой метод диагностики мотивации персонала считается одним из наиболее комплексных и информативных?

а) Только устный опрос руководителя.

б) Профессиографическое интервью в сочетании с психодиагностическими методиками и анализом результатов деятельности.

в) Оценка исключительно по количеству отработанных часов.

г) Анкетирование с закрытыми вопросами «да/нет».

5. Что является основной причиной профессионального выгорания и какова главная стратегия его профилактики?

а) Причина — исключительно низкая зарплата; профилактика — повышение оклада.

б) Причина — хронический стресс и несоответствие между требованиями работы и ресурсами личности; профилактика — развитие организационной поддержки, управление нагрузкой и восстановление ресурсов сотрудника.

в) Причина — лень сотрудника; профилактика — строгий контроль.

г) Выгорание не связано с мотивацией.

Правильный ответ: б, в, в, б, б

ТЕМА 3. Понятие поведения и деятельности в трудовых отношениях. ИУК-1.1.

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

1. Задание открытого типа:

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса	Краткий ответ
1	Как соотносятся понятия «трудовая деятельность» и «трудовое поведение» в психологии профессиональной деятельности	
2	Какие основные виды трудового поведения выделяют в психологии, и чем они отличаются друг от друга	
3	Каковы ключевые факторы, определяющие поведение сотрудника в организации (личностные, организационные, социальные)	
4	В чём заключается разница между нормативным (ролевым) и девиантным поведением в трудовых отношениях	
5	Какова роль организационной культуры в формировании и регуляции трудового поведения сотрудников	

2.Задание закрытого типа

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

1. Как соотносятся понятия «трудовая деятельность» и «трудовое поведение»?

а) Это полные синонимы, между ними нет различий.

б) Трудовая деятельность — это нормативно заданный, структурированный процесс выполнения работы, а трудовое поведение — это индивидуально окрашенная, реальная активность сотрудника, которая может отклоняться от формальных норм.

в) Трудовое поведение — это только внешнее проявление, не связанное с самой деятельностью.

г) Трудовая деятельность — это только физическая работа, а поведение — умственная.

2. Какие основные виды трудового поведения выделяют в психологии?
а) Только исполнительское и творческое.
б)Просоциальное (организационное гражданское), антисоциальное (девиантное), адаптивное и инновационное.
в) Поведение делится только по уровню квалификации: рабочее, инженерное, управленческое.
г) Виды поведения не изучаются в психологии труда.

3. Какие ключевые факторы определяют поведение сотрудника в организации?
а) Только уровень заработной платы.
б) Взаимодействие личностных особенностей (характер, ценности), организационных условий (культура, стиль руководства) и социальной среды (отношения в коллективе).
в) Исключительно приказы и распоряжения руководства.
г) Только внешние обстоятельства, не зависящие от человека.

4. В чём заключается разница между нормативным (ролевым) и девиантным поведением в трудовых отношениях?
а) Разницы нет, это одно и то же.
б) Нормативное поведение соответствует установленным в организации правилам и ожиданиям, а девиантное — это отклонение от этих норм, которое может наносить ущерб организации или её членам.
в) Девиантное поведение всегда связано только с нарушением закона.
г) Нормативное поведение — это всегда пассивное выполнение обязанностей.

5. Какова роль организационной культуры в формировании трудового поведения сотрудников?
а) Никакой роли не играет.
б) Она задаёт систему ценностей, норм и образцов поведения, которые регулируют деятельность сотрудников и служат для них ориентиром в принятии решений.
в) Культура влияет только на внешний вид сотрудников (дресс-код).
г) Организационная культура важна только для крупных корпораций.

Правильные: все б

ТЕМА 4. Межличностные отношения как основа психологического климата. ИУК-1.1

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

– подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;

– понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

1.Задание открытого типа:

Вопросы к практическому занятию для проведения опроса:

	Вопросы	**Краткие ответы**
1	Каким образом характер межличностных отношений в коллективе влияет на формирование психологического климата в организации	
2	Какие основные коммуникативные барьеры чаще всего препятствуют созданию благоприятных межличностных отношений на работе и как их можно преодолеть	
3	Какова роль руководителя в формировании и поддержании конструктивных межличностных отношений между сотрудниками	
4	В чём проявляются различия между формальными и неформальными межличностными отношениями в трудовом коллективе и каково их значение для общей атмосферы в группе	
5	Какие методы диагностики психологического климата, основанные на анализе межличностных отношений, считаются наиболее эффективными в современной практике	

2.Задание закрытого типа

1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Примерные варианты тестовых заданий
для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся

1. Как характер межличностных отношений влияет на психологический климат в коллективе?

а) Никак не влияет, климат зависит только от зарплаты.

б) Позитивные, доверительные и поддерживающие отношения способствуют формированию благоприятного климата, а конфликты и враждебность — ухудшают его.

в) Влияет только наличие неформальных лидеров.

г) Влияет только в творческих коллективах.

2. Какие коммуникативные барьеры чаще всего препятствуют созданию благоприятных отношений на работе?

а) Только языковой барьер.

б) Барьеры восприятия, семантические различия, невербальные преграды и неэффективное слушание.

в) Барьеры не влияют на отношения, если есть общие цели.

г) Только технические проблемы со связью.

3. Какова роль руководителя в формировании конструктивных межличностных отношений?

а) Руководитель не должен вмешиваться в отношения сотрудников.

б) Руководитель выступает в роли модератора, формирует нормы уважительного общения, предотвращает конфликты и способствует сотрудничеству.

в) Его роль ограничивается распределением задач.

г) Он должен поддерживать только самых сильных сотрудников.

4. В чём ключевое различие между формальными и неформальными отношениями в коллективе?

а) Неформальные отношения всегда вредны для работы.

б) Формальные отношения основаны на должностных инструкциях и иерархии, а неформальные — на личных симпатиях и общих интересах; оба типа важны для общего климата.

в) Различий нет, это синонимы.

г) Формальные отношения существуют только в государственных учреждениях.

5. Какие методы диагностики психологического климата считаются наиболее эффективными?

а) Только подсчёт количества больничных листов.

б) Анкетирование и опросы сотрудников, социометрия для анализа межличностных связей, наблюдение и анализ стиля руководства.

в) Диагностика не нужна, климат ощущается интуитивно.

г) Оценка только производительности труда.

Правильные ответы: все б.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ Х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 2. Мотивация в трудовой деятельности. ИУК-1.1..

Доклад:

1. Эволюция теорий мотивации: от пирамиды Маслоу до теории самодетерминации

Аннотация: в докладе рассматривается исторический путь развития представлений о мотивации. Анализируются классические концепции (Маслоу, Герцберг, Макклелланд) и их применимость в современном мире. Особое внимание уделяется современным подходам, в частности теории самодетерминации, которая подчёркивает важность автономии, компетентности и социальных связей для внутренней мотивации сотрудника.

2. Материальная и нематериальная мотивация: поиск баланса для повышения эффективности персонала.

Аннотация: доклад посвящён анализу двух ключевых систем стимулирования. Рассматриваются плюсы и минусы материальной мотивации (оклад, премии, бонусы) и раскрывается потенциал нематериальных стимулов (признание, возможности развития, гибкий график, комфортная среда). Обосновывается необходимость комплексного подхода, где нематериальная мотивация играет роль долгосрочного драйвера вовлечённости.

3. Профессиональное выгорание как следствие демотивации: причины, диагностика и профилактика.

Аннотация: в работе исследуется феномен выгорания как крайняя стадия потери мотивации. Анализируются организационные и личностные факторы, ведущие к истощению сотрудников. Предлагаются методы диагностики (опросники, наблюдение) и практические стратегии профилактики, включая управление рабочей нагрузкой, развитие корпоративной культуры и программы поддержки благополучия.

4. Мотивация в условиях удалённой работы и гибридных форматов: вызовы и решения.

Аннотация: доклад сфокусирован на специфике мотивации сотрудников, работающих дистанционно. Рассматриваются такие проблемы, как социальная изоляция, размытие границ между работой и личной жизнью, сложности контроля. Предлагаются инструменты для поддержания вовлечённости: эффективная коммуникация, доверие, постановка целей по методу *OKR* и создание виртуального командного духа.

5. Роль руководителя в формировании и поддержании высокой мотивации команды.

Аннотация: доклад подчёркивает, что мотивация персонала во многом зависит от стиля управления. Анализируются характеристики эффективного лидера-вдохновителя: умение давать конструктивную обратную связь, делегировать полномочия, признавать заслуги сотрудников и создавать атмосферу психологической безопасности, в которой каждый чувствует свою ценность.

КТ – 2.

Тема *4. Межличностные отношения как основа психологического климата. ИУК-1.1.*

Доклад:

1. Психологический климат в коллективе: понятие, структура и методы диагностики.

Аннотация: в докладе раскрывается сущность понятия «психологический климат» как совокупности социально-психологических условий в группе. Рассматриваются его ключевые компоненты: межличностные отношения, стиль руководства, совместимость сотрудников и удовлетворённость трудом. Особое внимание уделяется методам диагностики, таким как анкетирование, социометрия и наблюдение, позволяющим оценить состояние климата в организации.

2. Роль руководителя в формировании конструктивных межличностных отношений.

Аннотация: доклад посвящён анализу влияния управленческих практик на атмосферу в коллективе. Рассматривается, как стиль руководства (демократический, авторитарный, либеральный) и коммуникативные навыки лидера способствуют либо предотвращают конфликты, формируют доверие и создают основу для здоровой конкуренции и взаимопомощи.

3. Конфликты в организации: причины, виды и стратегии разрешения.

Аннотация: в работе исследуется конфликт как неотъемлемая часть межличностных отношений. Классифицируются основные виды конфликтов (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой) и анализируются их причины. Предлагаются и сравниваются различные стратегии поведения в конфликте (соперничество, сотрудничество, компромисс) и методы их конструктивного разрешения.

4. Влияние коммуникативных барьеров на эффективность командной работы и психологический климат.

Аннотация: доклад сфокусирован на анализе препятствий для эффективного общения в коллективе. Рассматриваются семантические, психологические и организационные барьеры. Показывается, как

недопонимание и искажение информации приводят к снижению мотивации, росту напряжённости и ухудшению общего психологического климата.

5. Неформальные отношения и лидерство в трудовом коллективе: их роль и значение для организации.

Аннотация: в докладе анализируется роль неформальной структуры коллектива. Рассматривается, как на основе личных симпатий возникают неформальные группы и лидеры. Обсуждается их двойственное влияние: с одной стороны, они могут способствовать сплочённости и поддержке, а с другой — создавать оппозицию руководству и нарушать дисциплину.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные

		решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается пользоваться нормативно-правовыми источниками.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1 *Психология профессиональной деятельности в системе психологического знания. ИУК-1.1.*

Введение в психологию профессиональной деятельности. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности. Основные теории и подходы к психологии профессионализма. Факторы, влияющие на развитие профессиональных навыков и компетенций. Психологические аспекты успешной профессиональной деятельности. Познавательная деятельность как условие профессионального становления. Основные принципы познавательной деятельности. Практические аспекты познавательной деятельности в профессиональном образовании. Влияние познавательной деятельности на развитие профессиональных навыков и компетенций.

Тема 2 *Мотивация в трудовой деятельности. ИУК-1.1.*

Теории мотивации труда персонала. Мотивация трудовой деятельности как система управления персоналом. Виды мотивации труда персонала в организации. Развитие карьеры и повышение профессиональных навыков сотрудников. Психологические подходы к проблеме трудовой мотивации в современной психологии.

Методика определения профессионально-психологических способностей работника с целью их рационального использования. Взаимосвязь способностей работника с производительностью и эффективностью труда. Стратегии развития и управления способностями работника в организации.

Этапы формирования карьеры: от выбора профессии до достижения успеха. Стратегии развития карьеры. Социально-психологические факторы, влияющие на стремление к карьерному росту сотрудников. Психологический анализ рисков и вызовов, связанных с карьерой.

Основные компоненты интеллекта и их влияние на профессиональные навыки. Проявления различных видов интеллекта и успешность деятельности представителей социономических профессий. Развитие и оценка интеллектуального потенциала в организации.

Тема 3 ***Понятие поведения и деятельности в трудовых отношениях. ИУК-1.1.***

Сущность и содержание понятия «трудовое поведение». Факторы. Влияющие на поведение и деятельность в трудовых отношениях. Влияние организационной культуры на поведение в трудовой деятельности. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.

Понятие и основные причины трудовых конфликтов. Виды и проявление трудовых конфликтов в организации. Конфликты и их влияние на рабочий процесс. Способы предотвращения и разрешения трудовых конфликтов в организации. Эффективность системы управления трудовыми конфликтами на предприятии.

Понятие эмоционального выгорания среди сотрудников. Признаки и последствия эмоционального выгорания. Факторы возникновения синдрома эмоционального выгорания. Методы предотвращения и управления эмоциональным выгоранием в рабочей среде. Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников.

Значение психического здоровья в профессиональной среде. Основные факторы, влияющие на психическое здоровье сотрудников. Роль руководителей в поддержке психического здоровья сотрудников. Взаимосвязь индивидуального стресса и психологического здоровья сотрудников. Профилактические мероприятия для снижения стресса и улучшения психологического благополучия

Тема 4 ***Межличностные отношения как основа психологического климата. ИУК-1.1.***

Психологическая характеристика профессиональных групп. Основные признаки профессиональной группы. Психологические особенности различных профессиональных групп. Психологическая характеристика трудовой деятельности человека.

Понятие и значение межличностных отношений в формировании психологического климата. Виды межличностных отношений и их влияние на психологический климат. Эмоциональная интеллектуальность. Особенности межличностных отношений в коллективе. Способы оптимизации межличностных отношений.

Понятие корпоративной культуры в системе профессиональных отношений. Основные принципы и ценности корпоративной культуры в организации. Влияние корпоративной культуры на профессиональные отношения и эффективность работы. Управление корпоративной культурой: роль руководителя и сотрудников.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ

Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование нормативно-правовые акты.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план

на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и желательно внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является

наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Вопросы для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям:

Вопросы и задания для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям

1. Введение в психологию профессиональной деятельности.
2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности.
3. Основные теории и подходы к психологии профессионализма.
4. Факторы, влияющие на развитие профессиональных навыков и компетенций. Психологические аспекты успешной профессиональной деятельности.
5. Познавательная деятельность как условие профессионального становления. Основные принципы познавательной деятельности.
6. Практические аспекты познавательной деятельности в профессиональном образовании.
7. Влияние познавательной деятельности на развитие профессиональных навыков и компетенций.
8. Теории мотивации труда персонала.
9. Мотивация трудовой деятельности как система управления персоналом.
10. Виды мотивации труда персонала в организации.
11. Развитие карьеры и повышение профессиональных навыков сотрудников.
12. Психологические подходы к проблеме трудовой мотивации в современной психологии.
13. Методика определения профессионально-психологических способностей работника с целью их рационального использования.
14. Взаимосвязь способностей работника с производительностью и эффективностью труда.
15. Стратегии развития и управления способностями работника в организации.
16. Этапы формирования карьеры: от выбора профессии до достижения успеха.
17. Стратегии развития карьеры.
18. Социально-психологические факторы, влияющие на стремление к карьерному росту сотрудников.
19. Психологический анализ рисков и вызовов, связанных с карьерой.
    a. Основные компоненты интеллекта и их влияние на профессиональные навыки.
20. Проявления различных видов интеллекта и успешность деятельности представителей социономических профессий.
21. Развитие и оценка интеллектуального потенциала в организации.
22. Сущность и содержание понятия «трудовое поведение».
23. Факторы, влияющие на поведение и деятельность в трудовых отношениях.
24. Влияние организационной культуры на поведение в трудовой деятельности.
25. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.
26. Понятие и основные причины трудовых конфликтов.

27. Виды и проявление трудовых конфликтов в организации.
28. Конфликты и их влияние на рабочий процесс.
29. Способы предотвращения и разрешения трудовых конфликтов в организации.
30. Эффективность системы управления трудовыми конфликтами на предприятии.
31. Понятие эмоционального выгорания среди сотрудников.
32. Признаки и последствия эмоционального выгорания.
33. Факторы возникновения синдрома эмоционального выгорания.
34. Методы предотвращения и управления эмоциональным выгоранием в рабочей среде.
35. Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников.
36. Значение психического здоровья в профессиональной среде.
37. Основные факторы, влияющие на психическое здоровье сотрудников.
38. Роль руководителей в поддержке психического здоровья сотрудников.
39. Взаимосвязь индивидуального стресса и психологического здоровья сотрудников.
40. Профилактические мероприятия для снижения стресса и улучшения психологического благополучия.
41. Психологическая характеристика профессиональных групп.
42. Основные признаки профессиональной группы.
43. Психологические особенности различных профессиональных групп.
44. Психологическая характеристика трудовой деятельности человека.
45. Понятие и значение межличностных отношений в формировании психологического климата.
46. Виды межличностных отношений и их влияние на психологический климат.
47. Эмоциональная интеллектуальность.
48. Особенности межличностных отношений в коллективе.
49. Способы оптимизации межличностных отношений.
50. Понятие корпоративной культуры в системе профессиональных отношений.
51. Основные принципы и ценности корпоративной культуры в организации.
52. Влияние корпоративной культуры на профессиональные отношения и эффективность работы.
53. Управление корпоративной культурой: роль руководителя и сотрудников

Перечень теоретических вопросов к зачету

54. Введение в психологию профессиональной деятельности.
55. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности.
56. Основные теории и подходы к психологии профессионализма.
57. Факторы, влияющие на развитие профессиональных навыков и компетенций. Психологические аспекты успешной профессиональной деятельности.
58. Познавательная деятельность как условие профессионального становления. Основные принципы познавательной деятельности.
59. Практические аспекты познавательной деятельности в профессиональном образовании.
60. Влияние познавательной деятельности на развитие профессиональных навыков и компетенций.
61. Теории мотивации труда персонала.
62. Мотивация трудовой деятельности как система управления персоналом.
63. Виды мотивации труда персонала в организации.

64. Развитие карьеры и повышение профессиональных навыков сотрудников.
65. Психологические подходы к проблеме трудовой мотивации в современной психологии.
66. Методика определения профессионально-психологических способностей работника с целью их рационального использования.
67. Взаимосвязь способностей работника с производительностью и эффективностью труда.
68. Стратегии развития и управления способностями работника в организации.
69. Этапы формирования карьеры: от выбора профессии до достижения успеха.
70. Стратегии развития карьеры.
71. Социально-психологические факторы, влияющие на стремление к карьерному росту сотрудников.
72. Психологический анализ рисков и вызовов, связанных с карьерой.
    a. Основные компоненты интеллекта и их влияние на профессиональные навыки.
73. Проявления различных видов интеллекта и успешность деятельности представителей социономических профессий.
74. Развитие и оценка интеллектуального потенциала в организации.
75. Сущность и содержание понятия «трудовое поведение».
76. Факторы, влияющие на поведение и деятельность в трудовых отношениях.
77. Влияние организационной культуры на поведение в трудовой деятельности.
78. Модели организационного поведения и их влияние на эффективность организации.
79. Понятие и основные причины трудовых конфликтов.
80. Виды и проявление трудовых конфликтов в организации.
81. Конфликты и их влияние на рабочий процесс.
82. Способы предотвращения и разрешения трудовых конфликтов в организации.
83. Эффективность системы управления трудовыми конфликтами на предприятии.
84. Понятие эмоционального выгорания среди сотрудников.
85. Признаки и последствия эмоционального выгорания.
86. Факторы возникновения синдрома эмоционального выгорания.
87. Методы предотвращения и управления эмоциональным выгоранием в рабочей среде.
88. Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников.
89. Значение психического здоровья в профессиональной среде.
90. Основные факторы, влияющие на психическое здоровье сотрудников.
91. Роль руководителей в поддержке психического здоровья сотрудников.
92. Взаимосвязь индивидуального стресса и психологического здоровья сотрудников.
93. Профилактические мероприятия для снижения стресса и улучшения психологического благополучия.
94. Психологическая характеристика профессиональных групп.
95. Основные признаки профессиональной группы.
96. Психологические особенности различных профессиональных групп.
97. Психологическая характеристика трудовой деятельности человека.
98. Понятие и значение межличностных отношений в формировании психологического климата.
99. Виды межличностных отношений и их влияние на психологический климат.
100. Эмоциональная интеллектуальность.
101. Особенности межличностных отношений в коллективе.

102. Способы оптимизации межличностных отношений.
103. Понятие корпоративной культуры в системе профессиональных отношений.
104. Основные принципы и ценности корпоративной культуры в организации.
105. Влияние корпоративной культуры на профессиональные отношения и эффективность работы.
106. Управление корпоративной культурой: роль руководителя и сотрудников.

Для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям рекомендуется использовать электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - http://lms.ranepa.ru/.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Папкова, О. В. Деловые коммуникации : учебник / О. В. Папкова. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2022. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-9558-0301-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1758027 (дата обращения: 26.06.2026). – Режим доступа: по подписке.
2. Введение в инфокоммуникационные технологии : учебное пособие / Л.Г. Гагарина, Г.А. Кузнецов, Е.М. Портнов, А.А. Доронина ; под ред. д-ра техн. наук, проф. Л.Г. Гагариной. — 2-е изд., испр. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1189946. - ISBN 978-5-16-016577-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1893911 (дата обращения: 26.06.2026). – Режим доступа: по подписке.
3. Профессиональная этика юриста. Хрестоматия : учебное пособие / составители Н. Г. Юрченкова, Ю. В. Бурова. — Саранск : Средне-Волжский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. — 191 с. — ISBN 978-5-6045294-3-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101247.html (дата обращения: 26.06.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.2. Дополнительная литература

1. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 233 — URL: https://urait.ru/bcode/585355/p.233 (дата обращения: 14.03.2026).
2. Кроль, Л. Хочу помочь: Как поддерживать других, сохраняя себя и свои силы : практическое руководство / Л. Кроль. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 216 с. - ISBN 978-5-9614-8026-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2236399 (дата обращения: 14.03.2026). – Режим доступа: по подписке.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 20.07.2021 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);
3. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2013) "О системе государственной службы Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 02.06.2003, N 22, ст. 2063.
4. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (с изменениями и дополнениями).
5. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (с изменениями и дополнениями).
6. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»
7. Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. от 02.07.2013) "О системе государственной службы Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 02.06.2003, N 22, ст. 2063.
8. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.06.2015)"Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"(с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) // "Собрание законодательства РФ", 06.10.2003, N 40, ст. 3822.
9. Образовательный стандарт ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденный приказом ректора Академии от 29.03.2021 г. № 01-3038 и разработанного на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2020 г. № 1451 (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 09.03.2021 г., регистрационный № 62681).
10. Приказ Минтруда России от 23.03.2015 № 183н «Об утверждении профессионального стандарта «Следователь-криминалист» (рег.Минюст 07.04.2015 № 36755)
11. Приказ РАНХиГС Об утверждении положения о единой балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости студентов Академии и ее использовании при проведении текущей и промежуточной аттестации от 12.12.2024 №02-2531.

8.4. Интернет-ресурсы

Справочная правовая система КонсультантПлюс: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru

Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ: [сайт]. URL: http://www.garant.ru/

Федеральная служба государственной статистики РФ: [сайт]. URL: http://www.gks.ru/

www.kremlin.ru - официальный сайт Президента Российской Федерации

www.government.ru - официальный сайт Правительства Российской Федерации

www.duma.gov.ru - официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации

www.economy.gov.ru– официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации

www.cbr.ru - официальный сайт Центрального банка Российской Федерации

www.minfin.ru - официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации

www.minprom.gov.ru - официальный сайт Министерства промышленности и торговли Российской Федерации

www.gks.ru - официальный сайт Федеральная служба государственной статистики

www.ar.gov.ru – Портал административной реформы

www.большоеправительство.рф/opengov– Портал «открытое правительство»

www.data.gov.ru – Портал открытые данные России

www.minsvyaz.ru – Официальный сайт Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации

www.gosuslgi.ru – Портал государственных услуг России

www.government.nnov.ru – официальный сайт Правительства Нижегородской области

www.zsno.ru– официальный сайт Законодательного Собрания Нижегородской области;

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

9.1. Материально-техническая база

Перечень материально-технического обеспечения:

1. Учебные аудитории, оборудованные для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, коллоквиумов, мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе мультимедийным оборудованием для демонстрации электронных презентаций и аудио- и видеоматериалов;
2. Компьютерные классы для выполнения групповых тестовых и иных заданий, а также для самостоятельной работы обучающихся оснащенные компьютерной техникой и обеспечением доступа к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно- образовательную среду организации;
3. Специализированные аудитории и лаборатории;
4. Библиотека с обеспечением печатными изданиями или электронно-библиотечная система обеспечивающая доступ к электронным изданиям (электронная библиотека);
5. Читальный зал;
6. Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV и др.

9.2. Информационные технологии, программное обеспечение:

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии и программное обеспечение:

1. Современная операционная система.
2. Kaspersky Endpoint Security (или аналог).
3. Средство просмотра файлов формата pdf.
4. Современные офисные средства (текстовые и табличные редакторы, средстваработы с презентационными материалами и т.д.).

5. Архиватор 7-Zip.
6. Система дистанционного обучения.
7. Автоматизированная библиотечная система.

9.3.Информационные справочные системы:

1. https://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «IPRSMART» (ранее – IPRBooks)
2. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
3. Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
4. https://www.book.ru - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Book.ru».
5. https://ibooks.ru - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «ibooks.ru».
6. https://ranepalib.miflib.ru - Электронная библиотека издательства «МИФ».
7. https://eivis.ru – Ивис. Полные тексты российских научных и практических журналов, а также газет центральной прессы России. Доступ с ip-адресов локальной сети Института.
8. http://www.consultant.ru/ - Справочно-правовая система «Консультант».
9. http://www.garant.ru/ Справочно-правовая система «Гарант».