Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Московский областной филиал

Факультет государственного управления и права
(наименование структурного подразделения (института/факультета)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Московского областного филиала
РАНХиГС

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Государственная и муниципальная служба (с углубленным изучением иностранных языков)
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.ДВ.07.02 Психофизиология профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего
(код и наименование РПД)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная
(форма(формы) обучения)

Год набора – 2025

Красногорск, 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00DAA02066BBB2FFF23A159B9219BEBE55
Владелец: Арсюнян Арташес Завенович
Действителен: с 23.10.2023 до 15.01.2025

Автор(ы)–составитель(и):

Усков Сергей Владимирович, кандидат педагогических наук, MBA, ст. преподаватель
(Ф.И.О.) *(подпись)*
кафедры Государственного и муниципального управления
(ученое звание, ученая степень, должность)

Заведующая кафедрой, к. э. н., доцент (подпись) Галий Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**Ошибка! Закладка не определена.** 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 20
6.1. Основная литература 20
6.2. Дополнительная литература 21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21
6.4. Нормативные правовые документы 21
6.5. Интернет-ресурсы 22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 22

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

1.1. 1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Психофизиология профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10. 3	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	ПК-2/4.1	Завершает освоение компетенции
ПКр ОС-8	Владение технологиями кадрового обеспечения и организационно-штатной работы в государственном органе	ПКр ОС-8.4	Продолжает освоение компетенции

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
нетерпимое отношение к коррупционному поведению, управление конфликтами	**УК ОС-10. 3**	На уровне знаний - антикоррупционное поведение в профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих
		На уровне умений - анализировать противодействие коррупции в системе государственного и муниципального управления, обеспечивающее законность и антикоррупционное поведение в профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих
		На уровне навыков – обеспечивать антикоррупционное поведение в профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих

Выполнение функциональных обязанностей, соответствующих проектному виду деятельности/ - участие в проектировании организационных систем; оценка результатов проектной деятельности.	ПКр ОС-8.4	На уровне знаний - о понятиях о психофизиологических свойствах человека, проявляющихся в трудовой деятельности, влияющих на эффективность и качество этой деятельности; об основных методах применяемых в процессе оптимизация психофизиологических состояний человека; о базовые понятиях теории конфликта; о влиянии стресса на психофизиологию человека и влияние стресса на эффективность и качество трудовой деятельности; об организационной, корпоративной и профессиональной культурах
		На уровне умений - проводить аудит человеческих ресурсов; выявлять, дифференцировать, систематизировать элементы организационной и корпоративной культуры; диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации; диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации, диагностики, разрешения конфликта; применять на практике знания о режимах труда и отдыха; диагностировать причины внутриличностного конфликта, порождающего профессиональное выгорание.
		На уровне навыков – практическое применение методов оптимизация психофизиологических состояний человека; слаженного коллектива, поддержания позитивного морально-психологического климата; формирования организационной культуры на государственной и муниципальной службе.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.07.02 «Психофизиология профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего» составляет 72 час (2 зачетные единицы).

Очная форма обучения:
лекции – 18часов,
практические занятия – 18 часа;
самостоятельная работа - 0 часов;
контроль – 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Психофизиология профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего» изучается в 7 семестре 7.

Дисциплина реализуется после Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами Б1.О.19 Этика государственной и муниципальной службы Б1.О.20 Деловые коммуникации

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Предмет, задачи и методы психофизиологии труда. Теоретические подходы в психофизиологии трудовой деятельности	6	3		3			О
Тема 2	Человек и профессия в системе научных знаний о труде	6	3		3			О
Тема 3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	6	3		3			О
Тема 4	Психофизиология работоспособности. Психофизиологические функциональные состояния	6	3		3			О
Тема 5	Психофизиология адаптации человека к условиям трудовой	6	3		3			О
Тема 6	Профессиональный стресс и способы его регуляции	6	3		2			О
Промежуточная аттестация						36		Экзамен
Всего:		**72**	**18**		**18**	**36**		

Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, задачи и методы психофизиологии труда. Теоретические подходы в психофизиологии трудовой деятельности.

Предмет психофизиологии трудовой деятельности. Задачи психофизиологии трудовой деятельности. Методы психофизиологии труда. Системный подход в психофизиологии

труда. Теория функциональных систем П.К. Анохина. Система формальных поведенческих измерений в теории В.М. Русалова. Дифференциальный подход в психофизиологии трудовой деятельности.

Тема 2. Человек и профессия в системе научных знаний о труде

Понятие о профессии, классификация профессий и профессиография. Направленность личности и профессиональные интересы. Индивидуальный стиль деятельности. Профессиональные типологии

Тема 3. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Профессиональные требования к качествам человека. Квалификационный профиль. Психофизиологическая система профотбора

Тема 4. Психофизиология работоспособности.
Психофизиологические функциональные состояния

Понятие о работоспособности. Стадии работоспособности. Методы поддержания работоспособности на основе биологической обратной связи. Понятие о психофизиологических функциональных состояниях и их виды. Индивидуальные стили саморегуляции психофизиологических функциональных систем.

Тема 5. Психофизиология адаптации человека к условиям трудовой

Компоненты в системе адаптации. Стратегии адаптации. Дезадаптационные процессы
.

Тема 6. Профессиональный стресс и способы его регуляции

Понятие стресса. Факторы стресса на рабочем месте .Приемы совладения со стрессом

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости

Тема 1	Предмет, задачи и методы психофизиологии труда. Теоретические подходы в психофизиологии трудовой деятельности	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы,
Тема 2	Человек и профессия в системе научных знаний о труде	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы,
Тема 3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы,
Тема 4	Психофизиология работоспособности. Психофизиологические функциональные состояния	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы,
Тема 5	Психофизиология адаптации человека к условиям трудовой	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы,

Тема 6	Профессиональный стресс и способы его регуляции	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы,

4.1.2. Промежуточная аттестация: экзамен в форме устных ответов на вопросы и решения типовых заданий.

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная культура государственной и муниципальной службы» проводится в форме экзамена. На экзамене оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенции ПК-2.

При текущем и промежуточном контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет методологией теоретических и экспериментальных исследований в области инвестиций, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности правовой сферы общества, аргументировано и

логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о методологии теоретических и экспериментальных исследований в области инвестиций, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах общества, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с предстоящей профессиональной деятельностью.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1.Предмет и задачи психофизиологии трудовой деятельности

2.Методы исследования в психофизиологии трудовой деятельности

3.Связь психофизиологии труда с другими науками о человеке и труде

4.Основные принципы и положения системного подхода в психофизиологии труда

5.Понятие о функциональной системе в концепции П.К.Анохина

6.Структура функциональной системы в теории П.К.Анохина

7.Система формальных поведенческих измерений в концепции В.М.Русалова

8.Дифференциальный подход и его значение в решении прикладных задач в психофизиологии труда

9.Свойства нервных процессов, выделенные в экспериментах И.П.Павлова

10.Типы нервной системы и их связь с поведением и типом темперамента

11.Свойства нервной системы в концепции Б.М.Теплова-В.Д.Небылицына

12.Свойства активированности мозга, связанные со свойствами нервной системы

13.Предмет и задачи профессиографии

14.Понятие о профессиограмме и ее структура

15.Принципы составления профессиограммы

16.Классификация профессий

17.Профессиональное самоопределение человека (Дж.Холланд, А.Л.Тайлер)

18.Типология личности в понимающей психологии Э.Шпрангера

19.Типы ориентаций личности по М.С.Неймарк

20.Типология профессиональных интересов Г.Кьюдера

21.Группы профессий по Е.А.Климову

22.Понятие об индивидуальном стиле деятельности

23.Структура индивидуального стиля деятельности

24.Компенсаторная функция индивидуального стиля деятельности: возможности и ограничения

25.Профессиональные типологии личности

26.Понятие о психограмме

27.Качества, значимые для успешного овладения человеком профессией

28.Понятие о квалификационном профиле и его составление

29.Основные направления в системе профотбора

30.Качества психофизиологической группы в системе профотбора

31.Теоретические представления в основе психофизиологической системы профотбора и определения профпригодности

32.Типы трудовых ситуаций, предъявляющих требования к нейрофизиологическим свойствам и энергетическим возможностям человека в сфере общения с другими людьми

33.Понятие о работоспособности и методы ее оценки

34.Стадии изменения работоспособности

35.Методы регуляции состояний работника и поддержания его работоспособности

36.Основные компоненты в системе адаптации работника

Типы стратегий адаптации в психофизиологии труда

Дезадаптационные процессы, и их проявления в трудовой деятельности

Понятие о психофизиологических функциональных состояниях

Виды типичных для профессиональной деятельности психофизиологических функциональных состояний

Индивидуальные стили саморегуляции психофизиологических функциональных состояний

Понятие о психофизиологическом анализе трудовой деятельности

Основные психофизиологические особенности физического труда

Основные психофизиологические особенности умственного труда

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами в ходе диспутов;
- участие в обсуждении докладов;
- выполнение заданий.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	**Способен демонстрировать и формировать нетерпимое**	**УК ОС-10.3**	завершающий

	отношение к коррупционному поведению		
ПКр ОС-8	**Владение технологиями кадрового обеспечения и организационно-штатной работы в государственном органе**	**ПКр ОС-8.1**	промежуточный

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-10 Завершающий этап освоения	Умеет диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации, диагностики, разрешения конфликта	«ОТЛИЧНО» Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. «ХОРОШО» Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений,

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений. «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
ПКр ОС-8 промежуточный этап освоения	Умеет выявлять, дифференцировать, систематизировать элементы организационной и корпоративной культуры; диагностировать организационную культуру	«ОТЛИЧНО» Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. «ХОРОШО» Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений. «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Практическое занятие № 1 по теме № 1: «Предмет, задачи и методы психофизиологии труда. Теоретические подходы в психофизиологии трудовой деятельности**» - 2 часа.**

Цель и задачи: изучение предмета, задач и методов психофизиологии труда, теоретических подходов к проблеме

Содержание занятия:

1**.**Вводная часть

2.Вопросы для обсуждения:

-Что изучает психофизиология трудовой деятельности?
-Какие задачи стоят перед психофизиологией трудовой деятельности?
-Методы психофизиологии труда.
-Системный подход в психофизиологии труда.
-Теория функциональных систем П.К. Анохина.
-Система формальных поведенческих измерений в теории В.М.Русалова.
-Дифференциальный подход в психофизиологии трудовой деятельности.
-В чем заключается суть ЭЭГ?
-Какие данные позволяет получить ЭОГ?

3. Оценка самостоятельной работы студентов.

Задание на самостоятельную работу: подготовить сообщения по темам: «В чем заключается сущность дифференциального подхода в психофизиологии труда?» и «Какие свойства были выделены в школе Б.М.Теплова – В.Д.Небылицына, относящиеся к процессам возбуждения и торможения?».

Сформировать терминологический словарь: психика, психофизиология, трудовая деятельность

Задания по практикуму к теме 1.

Практическое занятие № 2 по теме № 2: «Человек и профессия в системе научных знаний о труде**» - 4 часа.**

Цель и задачи: ознакомиться с понятием и сущностью профессий и проблемы человека в профессии.

Содержание занятия:

1**.**Вводная часть

2.Вопросы для обсуждения:

-Понятие о профессии, классификация профессий и профессиография.
-Направленность личности и профессиональные интересы.
-Индивидуальный стиль деятельности.
-Профессиональные типологии.
-Что изучает профессиография?
-Какие обычно группы профессий выделяют в их классификации за рубежом?

-Дайте определение индивидуальному стилю деятельности.
-Что может быть положено в основу профессиональных типологий?

Задания по практикуму к теме 2.

Практическое занятие № 3 по теме № 3: «Психофизиология профессионального отбора и профпригодности**» - 4 часа.**

Цель и задачи: развитие у студентов навыков проведения профотбора с помощью использования методов психофизиологии.

Содержание занятия:

1**.**Вводная часть

2.Контрольные вопросы и задания:

-Профессиональные требования к качествам человека.
-Квалификационный профиль.
-Психофизиологическая система профотбора.
-На чем, как правило, основывается определение профессионально важных признаков?
-Какие свойства считаются значимыми для успешного овладения человеком профессией?
-Какие качества психофизиологической группы оцениваются при определении профпригодности и в системе профотбора?
-Какие представления вошли в основу психофизиологической системы профотбора?

Задания по практикуму к теме 3.

Практическое занятие № 4 по теме № 4: «Психофизиология работоспособности. Психофизиологические функциональные состояния**» - 4 часа.**

Цель и задачи: изучить понятие работоспособности, освоить методы поддержания работоспособности на основе биологической обратной связи.

Содержание занятия:

1**.**Вводная часть

2.Вопросы для обсуждения:

-Понятие о работоспособности.
-Стадии работоспособности.
-Методы поддержания работоспособности на основе биологической обратной связи.
-Понятие о психофизиологических функциональных состояниях и их виды.
-Индивидуальные стили саморегуляции психофизиологических функциональных систем.

3. Оценка самостоятельной работы студентов.

Задания по практикуму к теме 4.

Практическое занятие № 5 по теме № 5: «Психофизиология адаптации человека к условиям трудовой деятельности**» - 4 часа.**

Цель и задачи*:* отработка навыков анализа и разрешения конфликтов

Содержание занятия:

1**.**Вводная часть

2.Вопросы для обсуждения:

-Компоненты в системе адаптации.
-Стратегии адаптации.
-Дезадаптационные процессы.
-Какие компоненты выделяют в системе адаптации в психофизиологии труда?
-Назовите основные стратегии адаптации, определяющие характер распределения физиологических ресурсов?
-Что может являться причиной пропуска работником значимого сигнала?
-Дайте определение психофизиологическим функциональным состояниям.
-Что является основным критерием изменения функционального состояния?

-Какие функциональные состояния являются типичными для профессиональной деятельности?

Задания:

1.Перечислите методы психофизиологического исследования на человеке и методы, которые, которые практически всегда проводятся на животных

2.Вам предоставляется список психодиагностических методик: тест EPI Айзенка, МОСТ (мотивационная структура), тест пятен Роршаха, Тематической Апперцепции Тест, матрицы Равена, корректурная проба, опросник акцентуаций Шмишека, Q-сортировка Стефансона. Выберите из этого списка методики, которые позволяют получить данные о свойствах психофизиологической группы и укажите эти свойства.

Задания:

1.Приведите примеры научных теорий в физиологии, психологии, психофизиологии и нейропсихологии, которые опираются системный подход

2.Перечислите основные положения и принципы системной психофизиологии

3.Проведите тестирование с помощью опросника структуры темперамента В.М.Русалова (ОСТ) и определите степень выраженности эргичности, пластичности, темпа и эмоциональности.

Тема 2.

Задания:

1.Составьте классификацию профессий, объединив их в группы на основе типичных ситуаций для той или иной профессиональной деятельности, предъявляющих требования к таким свойствам нервной системы как сила, динамичность, подвижность и лабильность

2.Приведите примеры профессиональной деятельности, которые основаны на норме реакции генотипа и связаны со свойствами нервной системы

3. Приведите примеры профессиональной деятельности, которые основаны на фенотипических качествах (приобретенных прижизненно). В каких примерах возможность компенсации при выработке индивидуального стиля деятельности выше?

Задания:

1.Составьте психограмму менеджера предприятия с указанием границ типичных ситуаций и допустимых значений следующих психологических и психофизиологических качеств: свойства нервной системы, свойства внимания, сенсорные и перцептивные свойства, психомоторные свойства, мнемические, имажинитивные и волевые свойства

2.Вам предоставляется 11 категорий способностей:

-способность понимать значение слов, понятий, владение языком – вербальная способность.

-способность быстро и точно выполнять арифметические действия – числовая способность.

-способность представлять предмет в двух или трех измерениях.

-способность различать даже незначительные детали объектов, графических изображений.

-способность корректировать слова, цифры, буквы.

-способность быстро и точно координировать работу рук, пальцев и глаз в движениях – моторная координация.

-способность быстро и точно манипулировать небольшими предметами (ловкость пальцев).

-способность ловко действовать руками (ловкость рук).

-способность согласовывать движения глаз, рук и ног в соответствии со зрительными сигналами.

-способность воспринимать, сравнивать, различать цвета и оттенки

-обучаемость – способность понимать, рассуждать, делать выводы (общий интеллект).

Составьте квалификационный профиль менеджера предприятия, в котором способности были бы определены количественно по 5-балльной шкале и обоснуйте свое мнение.

3.Перечислите психофизиологические свойства нервной системы и психофизиологические методы, используемые при профотборе и определении профпригодности

Тема 3.

Задания:

1.Опишите оптимальный на ваш взгляд и необходимый для успешной адаптации режим труда и отдыха менеджера предприятия.

2.Назовите и охарактеризуйте стратегии адаптации, реализующиеся при дефиците психофизиологических ресурсов

Тема 4.
Задания:
1.Охарактеризуйте состояние стресса. Опишите признаки этого состояния доступные для внешнего наблюдения
2. С помощью методик EPI Г.Айзенка определите выраженность экстраверсии и интроверсии и тип вегетативной регуляции ответственный за энергетическое обеспечение психической деятельности по косвенным данным корректурной пробы. На основе полученных данных определите свой стиль саморегуляции психофизиологических функциональных состояний.

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) – вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной

	литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не удовлетворительно» если обучающийся набрал менее 40 баллов,

- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 40 до 65 баллов;

- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 65 до 85 баллов;

оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 85 до 100 баллов;

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Оценивание обучающихся в процессе поэтапного освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной осуществляется в форме экзамена, который предполагает оценивание знаний с помощью устного собеседования.

Студент допускается к экзаменупо дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу. Студент должен ознакомиться с учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы и Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке выступлений для участия в диспуте

Сообщение (выступление в рамках диспута) является результатом самостоятельной проработки студентом выбранного вопроса, представленного в перечне тем, и предполагает публичное выступление по представлению полученных результатов.

Данная работа оценивается по отчету о выполнении задания и публичного представления ее результатов.

Отчет о выполнении данного задания оформляется в виде аналитического заключения, текста доклада (сообщения, выступления) и презентации. Аналитическое заключение составляется в объеме 5-7 страниц и содержит следующие позиции: цель и задачи анализа, краткую аннотацию исходной информации (источников, на основе которых выполнялось данное задание), основные характеристики изучаемого объекта (вопроса), выявленные в процессе исследования особенности (проблемы, противоречия), обобщения и выводы.

Текст доклада (сообщения, выступления) содержит основные тезисы выступления в структурно-логической последовательности и их комментарий; формируется в объеме,

позволяющем изложить его за 10 минут (как правило, 5-6 страниц машинописного текста формата А-4, Times New Roman, цвет – черный, размер шрифта – 14, интервал – 1,5). На основе собранных материалов, аналитического заключения и текста доклада оформляется презентация.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Емельянцев, Н. В. Организационная культура : опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/86408.html (дата обращения: 24.08.2021)

6.2. Дополнительная литература

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: Учебник для вузов., 3-е изд. — М.: ЮНИТИ, 2012.
2. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие. Изд. 5-е. М.: Изд-во "Дело" АНХ, 2011. – 944 с.
3. Крицкий А.П. Физиология трудовой деятельности. – Иркутск:БГУЭП, 2006. – 127с.
4. Психофизиология / Под ред. Ю.И.Александрова. – СПб.:Питер, 2012.-464с.
5. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности. – М.:Академия, 2010. – 320с.

6.3Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие. Изд. 5-е. М.: Изд-во "Дело" АНХ, 2011. – 944 с.

6.4. Нормативные правовые документы

Конституция Российской Федерации, принята 12.12.1993г., (с поправками от 30.12.2008г., ФКЗ №6, ФКЗ №7).

2.Федеральный закон «О системе государственной службы в Российской Федерации», №58- ФЗ от 27.05.2003г. ,(действующая редакция с изменениями на 01.09.2013г.).

3.Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», №79-ФЗ от 27.07.2004г.,(действующая редакция с изменениями на 02.12.2013г.).

4.Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации», №25-ФЗ от 02.03.2007г.,(действующая редакция с изменениями на 25.11.2013г.).

5.Закон Московской области «О государственной гражданской службе Московской области», №39/2005-ОЗ от11.02.2005г., (действующая редакция с изменениями на 30.12.2013г.).

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

http://psyera.ru/4861/etika-delovyh-otnosheniy-etiket-v-delovoy-karere
2.http://kuntsevo.mos.ru/upravs/kodeks_gosslugby.php

3.http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55071469/
4.http://psykam.ucoz.com/

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/.