

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования

специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2022

Арзамас

2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения в 9 семестре 5 курса (при условии её выбора обучающимся).

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)**	
ПК-7 Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений при организации служебной деятельности в малом и среднем городе	Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тест
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач по служебной деятельности в малом и среднем городе	Учебно-исследовательские реферативные работы Презентации
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач в служебной деятельности в малом и среднем городе	Решение практических задач проблемного характера
ПК-8 Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога при организации служебной деятельности в малом и среднем городе	Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тест
	ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога при организации служебной деятельности в	Учебно-исследовательские реферативные работы Презентации

среднего городов на социализирующий потенциал.													
Раздел 2. Психологические основы государственной службы.	18				8								10
Тема 3. Государственная служба как особый вид общественной деятельности.	8				4								4
Тема 4. Психологические особенности деятельности государственных служащих в малом и среднем городе	10				4								6
Раздел 3. Структура управления муниципальной и государственной службы в малом и среднем городе.	18				6								12
Тема 5. Система управленческого взаимодействия государственных служащих в условиях малого и среднего города.	8				2								6
Тема 6. Оценка эффективности деятельности муниципальной и государственной службы	10				4								6
Раздел 4. Основы организации служебного взаимодействия в условиях малого и среднего города.	17				8								9
Тема 7. Проблемы служебного взаимодействия на государственной службе.	10				4								6
Тема 8. Структурные схемы подчинения и взаимодействия поведенческие модели взаимодействия.	7				4								3
Форма промежуточной аттестации - зачёт	1									1			
Итого	72				28					1			43

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, консультаций.

4. Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе»,

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10454> созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе» осуществляется в следующих видах: работа с основной и дополнительной литературой; подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций; выполнение тестовых заданий.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по решению практических задач проблемного характера

Алгоритм решения задачи:

1. Уяснить в деталях психологическую ситуацию.
2. Вычленить проблему: реально существующее или назревающее противоречие к которому ведет ситуация.
3. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения задачи.

Общие критерии оценки решения психологических задач

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

Методические рекомендации для выполнения письменной реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа – форма самостоятельной работы, предполагающая детальное знакомство с какой-либо темой в рамках данной учебной дисциплины. Основной задачей работы над учебно-исследовательской реферативной работы по предмету является углубленное изучение определенной проблемы курса, получение более полной информации по какому-либо его разделу. Научно-исследовательский аспект в данном виде работы обычно не предусматривается. Тема учебно-исследовательской реферативной работы должна быть предложена преподавателем, но может быть сформулирована и самим студентом (при условии обоснования ее целесообразности и согласия преподавателя руководить ее выполнением). Средний объем реферата составляет 10-15 страниц.

В учебно-исследовательской реферативной работе должны быть представлены следующие структурные компоненты:

- титульный лист;
- оглавление (план, содержание);
- введение;
- основной текст;
- заключение;
- список литературы;
- приложения (если в них имеется необходимость).

Оптимальный объем учебно-исследовательской реферативной работы составляет от 3 - 5, реферата 10 - 15 страниц машинописного текста через 1,5 интервала (исключая рисунки, таблицы, графики, список литературы и приложения). Размер шрифта 14 Times New Roman. Поля страницы работы должны иметь следующие размеры: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее — 20 мм, нижнее - 25 мм.

Таблицы, рисунки, чертежи, схемы, графики должны быть выполнены на стандартных листах форматом А4 (210x297 мм).

Все страницы учебно-исследовательской реферативной работы, включая иллюстрации и приложения, нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на ней цифра «1» не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер ставится в середине нижнего поля страницы.

Весь материал учебно-исследовательской реферативной работы в соответствии с планом может разделяться на главы, которые должны иметь порядковые номера. Каждую главу работы рекомендуется начинать с новой страницы. Наименование глав должно быть по возможности кратким, соответствовать содержанию и печататься в виде заголовка прописными буквами без подчеркивания.

Главы могут делиться на параграфы. Наименование параграфов должно соответствовать содержанию и печататься в виде заголовка строчными буквами без подчеркивания.

Критериями оценки учебно-исследовательской реферативной работы являются:

- степень разработанности темы;
- степень усвоения студентом понятий и категорий по теме курсовой работы;
- полнота охвата и анализа различных научных подходов к проблеме;
- полнота и адекватность использования научной литературы по теме работы;
- творческий подход к написанию курсовой работы;
- правильность и научная обоснованность выводов по результатам анализа конкретного материала, их практическая направленность.
- грамотность и стиль изложения;
- аккуратность и соответствие оформления работы установленным требованиям.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

Зачёт может проводиться как в традиционных формах (ответ на вопросы, контрольная работа, тестирование), так и в иных формах (контрольные задания по

теоретическим основам дисциплины, подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, решение практических задач проблемного характера и др.) Виды и формы проведения промежуточной аттестации, оценочные средства, описание системы контроля прописаны в рабочих программах дисциплин.

Подготовка к зачету, экзамену начинается с первого занятия по дисциплине. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, обращаться к преподавателю за консультацией по неувоенным вопросам.

Для подготовки к сдаче зачета необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче зачета включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к зачету;
- подбор рекомендованных преподавателем источников (учебников, нормативных правовых актов, дополнительной литературы и т.д.),
- использование конспектов лекций, материалов занятий и их изучение;
- консультирование у преподавателя.

- **Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу**
адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
---------------	---------------------------

Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки выполнения контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины

«отлично» – выполненные контрольные задания содержательно полностью соответствуют поставленным вопросам. Приведенная информация проанализирована, переработана, рассмотрены и приведены различные точки зрения специалистов по данным вопросам, возможно, приведены практические примеры собственного опыта занятий физическими упражнениями. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.

«хорошо» – выполненные контрольные задания содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация верная, но она студентом заимствована из источника без проведения анализа содержания. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.

«удовлетворительно» – выполненные контрольные задания в целом содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания в целом соответствует требуемому шаблону.

«неудовлетворительно» – выполненные контрольные задания содержательно не соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания не соответствует требуемому шаблону.

Критерии оценки решения практических задач проблемного характера

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в осуществлении пропаганды психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место

грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

"неудовлетворительно" реферативная работа не раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов

Критерии устного ответа студента при опросе на зачёте

Оценка «зачтено» - Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три незначительные ошибки, исправленные по требованию преподавателя.

Оценка «не зачтено» - Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК-7

Задание 1. Составьте методическую копилку психологических тестов на стрессоустойчивость при работе с сотрудниками правоохранительных органов.

Задание 2. Гражданин М. после окончания учебы недавно устроился на работу в военное училище педагогом. Один из классов, где обучаются курсанты, доставляет ему немало хлопот. Они не желают слушаться его и выполнять задания. Педагог М. испытывает стрессовое состояние, ему трудно сосредоточиться, он потерял аппетит и при

мысли о работе испытывает волнение и нежелание идти на работу. Как ему справиться с этой ситуацией? Опишите технологию работы психолога с педагогом военного училища.

Задание 3. Как известно, к сверхсложным профессиям в отношении экзогенных психических влияний относятся профессии, связанные с сильным эмоционально-психическим, умственным напряжением, и работой связанной с условиями экстремальных внешних (климатических, функциональных и пр.) воздействий, а также работе в постоянной концентрации и стимуляции нервной деятельности. Например, работа космонавтов на арбитражных станциях (небольшой коллектив, ограниченная коммуникативная свобода, экстремальные условия проживания и т. д.), геологов, топографов, геодезистов, метеорологов, гравиметристов, альпинистов и прочее (экстремальные условия проживания – горная, горно-таежная местность, сложные климатические условия Арктики и Антарктики, ограниченная коммуникативная свобода); военные, служб ПВО, в боевых действиях; сотрудников МВД. Учитывая особенности работы данных категорий, разработайте алгоритм эффективного взаимодействия психолога в экстремальных ситуациях с сотрудниками данных служб.

Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание 4. В одном из развлекательных центров города произошло возгорание. Возникла паника. Большое количество людей, среди них, дети не смогли выбраться из здания, охваченного пожаром, в связи с чем было много жертв. В тушении пожара принимали участие военные, службы МЧС, пожарные. Граждане города испытали шок от случившегося. Требовалась серьезная психологическая помощь пострадавшим, родственникам погибших, а также сотрудникам, принимавшим участие по устранению трагедии. Разработайте алгоритм оказания психологической помощи всем категориям нуждающимся.

Задача 5. Молодой человек вернулся из армии, службу проходил в одной из «горячих точек». Имеет ранения. Не может найти «мирную» профессию. С ним часто случаются срывы в поведении: агрессия, апатия, равнодушие, порой злость. Он явно нуждается в серьезном психологическом сопровождении. Разработайте меры психологической помощи.

Алгоритм решения педагогической задачи:

1. Уяснить в деталях психологическую ситуацию.
2. Вычленить проблему: реально существующее или назревающее противоречие к которому ведет ситуация.
3. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения задачи.

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Модели и механизмы управления служебным поведением и взаимодействием государственных служащих в условиях малого и среднего города.
2. Составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих.
3. Поведенческие ресурсы эффективности исполнительской деятельности государственной служащего малого и среднего города.
4. Специфика морального фактора в служебной деятельности правоохранительных органов.
5. Регулирование деятельности и отношений подчиненных в муниципальной службе малого и среднего города.

6. Организационные особенности муниципальных служб малого и среднего города.
 7. Служебное поведение как система взаимодействия государственных служащих в условиях малого и среднего города.
 8. Психологические проблемы формирования служебного поведения государственных служащих в современных условиях.
 9. Методы управления конфликтами в служебном взаимодействии государственных служащих в условиях малого и среднего города.
- для оценки сформированности компетенции ПК-8**
10. Особенности служебного взаимодействия в различных организационных структурах государственной службы малого и среднего города.
 11. Особенности деловых отношений на государственной и муниципальной службе малого и среднего города.
 12. Соотношение государственной и муниципальной службы: проблема разграничения полномочий и взаимодействия в условиях малого и среднего города
 13. Особенности муниципальной службы малого и среднего города : проблемы, пути решения.
 14. Технология принятия и реализации управленческих решений.
 15. Принципы формирования внутривидовых связей на государственной и муниципальной службе малого и среднего города.
 16. Оперативно-служебная деятельность при массовых беспорядках.
 17. Особенности взаимодействия государственных служащих с сотрудниками правоохранительных органов.
 18. Организация психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.
 19. Особенности оперативно-служебной деятельности в условиях террористических актов.

**Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
для оценки сформированности компетенции ПК-7**

- Задание 1.** Сформулируйте основные принципы профессионального поведения государственных служащих.
- Задание 2.** Проанализируйте нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета государственных служащих.
- Задание 3.** Охарактеризуйте профессиональную компетентность муниципальных служащих.
- Задание 4.** Охарактеризуйте профессиональные качества государственных служащих.
- Задание 5.** Охарактеризуйте личностные качества муниципальных служащих.
- Задание 6.** Определите оценку профессиональных и личностных характеристик госслужащих.
- Задание 7.** Определите проблему профессиональной компетентности различных категорий муниципальных служащих в условиях малого и среднего города.
- Задание 8.** Сформулируйте критерии эффективности организационно-управленческого решения.
- Задание 8.** Определите основные принципы оценки деятельности государственных и муниципальных служб малого и среднего города.
- Задание 10.** Опишите структуру процесса оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.
- Задание 11.** Определите количественные методы оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание 12. Выявите особенности качественных методов оценки эффективности деятельности государственных служб.

Задание 13. Разработайте комбинированные методы оценки эффективности деятельности государственных служб малого и среднего города.

Задание 14. Определите критерии оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.

Задание 15. Спроектируйте программу, направленную на предупреждение отклонений во взаимодействии с различными структурами государственной службы.

Задание 16. Предложите способы эффективного разрешения чрезвычайных ситуаций в условиях террористических актов.

Задание 17. Разработайте комплекс мероприятий, обеспечивающих психологическую готовность к выполнению профессиональных обязанностей государственных служащих в условиях чрезвычайных ситуаций.

Задание 18. Предложите эффективные социально-психологические методы и технологии в условиях чрезвычайных ситуаций.

Задание 19. Раскройте сущность психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.

Задание 20. Выявите особенности конструктивного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.

Тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Выберите правильный ответ. Мораль как один из способов регулирования поведения людей в обществе представляет собой ...

1. определенный набор прав и обязанностей сторон
2. систему принципов и норм
3. сознание людей
4. особую структуру правоотношений

2. Выберите правильный ответ. Совокупность определенных обязанностей и норм поведения, поддерживающих моральный престиж профессиональных групп в обществе - это

1. профессиональная этика
2. служебный этикет
3. мораль
4. нормы

3. Выберите правильные ответы. Какими этическими принципами должен руководствоваться психолог при решении профессиональных задач:

1. принцип соблюдения этических норм
2. принцип защиты законных прав людей, с которыми психологи вступают в профессиональное взаимодействие;
3. принцип сохранения доверия между психологом и клиентом;
4. Все ответы верны

4. Выберите правильный ответ. Свод норм правильного, одобряемого поведения, считающегося уместным для человека той профессии, к которой данный кодекс имеет отношение – это

1. правила
2. словарь
3. этический кодекс.
4. правовой кодекс.

5. **Выберите правильный ответ. Моральные нормы — это**
1. нормы, обеспеченные государственным принуждением
 2. нормы, принятые среди членов определенной организации
 3. нормы, регулирующие имущественные отношения, а также неимущественные отношения, связанные с имущественными
 4. социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе

6. **Выберите правильный ответ: К признакам выполнения профессиональной задачи в сфере психологического труда относится:**

1. мысленное предвосхищение социально-ценного результата
2. осознание обязательности достижения ценного результата
3. владение внешними и внутренними средствами деятельности
4. ориентировка в межличностных производственных отношениях
5. все ответы верны

Для оценки сформированности компетенции ПК-8

1. **Выберите правильный ответ. Важным механизмом организационно-управленческого решения является:**

1. оценка результативности работника;
2. постановка цели или задачи профессиональной деятельности;
3. учет индивидуальных особенностей человека;
4. материальное и нематериальное стимулирование;
5. ощущение значимости труда.

2. **Выберите правильный ответ. Повышению эффективности принимаемых управленческих решений способствует метод:**

1. наблюдения;
2. тестирования;
3. беседы;
4. социометрии;
5. метод «мозгового штурма» в различных вариациях.

3. **Выберите правильный ответ. Проблема групповой сплоченности при принятии оптимальных организационно-управленческих решений опирается на понимание группы как системы:**

1. с жесткой структурой, обеспечивающей групповое давление;
2. с эмоциональной основой;
3. с доминированием дистантных отношений;
4. с определенным центром;
5. взаимопомощи.

4. **Выберите правильный ответ. Разработанная Р.Л. Кричевским концепция ценностного обмена в рамках социально-психологического феномена лидерства строится на том, что:**

1. ценностные характеристики членов группы обмениваются на авторитет и признание лидера;
2. материальные ресурсы группы принадлежат лидеру;
3. лидер предоставляет группе свои ресурсы для защиты и покровительства;

4. лидер экзистенциально чужд группе;
5. лидер рано или поздно покидает группу.

5. Выберите правильный ответ. Процесс принятия группового решения тесно связан с проблемой:

1. социальной нестабильности;
2. групповых норм;
3. групповых санкций;
4. социальных инстинктов;
5. лидерства и руководства.

6. Выберите правильный ответ. Харизматический лидер обладает:

1. психофизической стойкостью;
2. выдержкой;
3. предвидением кризисных ситуаций и способностью к трансформации последователей;
4. внешней красотой;
5. физической силой.

7. Выберите правильный ответ. Психологическая совместимость в социальной группе – это такое сочетание людей, которое позволяет осуществить их максимально возможную...

1. компенсацию и помощь
2. взаимозаменяемость и взаимодополняемость
3. поддержку и развитие

1. Исключите лишнее. Структура взаимодействия включает в себя следующие элементы:

1. субъекты психолого-педагогического взаимодействия;
2. цели психолого-педагогического взаимодействия;
3. нормы и ценности психолого-педагогического взаимодействия;
4. средства психолого-педагогического взаимодействия;
5. объекты психолого-педагогического взаимодействия;
6. ситуация психолого-педагогического взаимодействия

1. Исключите лишнее. Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности правоохранительных органов является составной частью кадрового обеспечения системы МВД России и включает следующие виды деятельности:

1. воспитательную,
2. психологическую,
3. социальную,
4. культурно-просветительную работу,
5. настроенность и мобилизованность на преодоление возможных трудностей

2. Выберите правильные ответы. Основными задачами и функциями взаимодействия психологов с сотрудниками правоохранительных органов по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в условиях чрезвычайных ситуаций является :

1. разработка предложений по психологическому обеспечению деятельности органов и подразделений внутренних дел с целью пресечения массовых беспорядков, избежания паники среди населения;

2. сбор и анализ информации об источниках отрицательного информационно-психологического воздействия на сотрудников и население с выработкой предложений для руководства о мерах по их нейтрализации;

3. участие во встречах с гражданским населением, представителями местной администрации, правоохранительных и других взаимодействующих органов по изучению социально-психологической;

4. информирование о выявленных правонарушениях среди граждан, о лицах, провоцирующих массовые беспорядки и панику, разрабатывает предложения по их профилактике;

5. участие в организации мероприятий по предупреждению распространения слухов, возникновения массовых негативных психологических реакций.

6. Все ответы верны

4. Выберите правильный ответ. Экстремальная ситуация – это:

1. состояние умиротворения;

2. состояние психологического расстройства;

3. ситуация, при которой возникает угроза жизни, здоровья или имущества

1.

5. Выберите правильный ответ. Какой из перечисленных методов оценки риска используется в ситуациях, когда принимаемые решения сильно зависят от принятых ранее и определяют сценарии дальнейшего развития событий?

1. имитационное моделирование

2. вероятностный метод

3. учет рисков при расчете чистой приведенной стоимости

4. построение дерева решений

5. анализ чувствительности

6. метод сценариев

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачёту)

№	Вопрос	Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД)
1.	Виды профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих.	ПК-7
2.	Характеристика профессиональной компетентности муниципальных служащих.	ПК-8
3.	Характеристика профессиональных качеств государственных служащих.	ПК-7
4.	Характеристика личностных качеств муниципальных служащих.	ПК-8
5.	Принципы оценки деятельности государственных и муниципальных служб малого и среднего города.	ПК-7
6.	Структура процесса оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.	ПК-8
7.	Количественные методы оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.	ПК-7

8.	Особенности качественных методов оценки эффективности деятельности государственных служб.	ПК-8
9.	Комбинированные методы оценки эффективности деятельности государственных служб малого и среднего города.	ПК-7
10.	Критерии оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.	ПК-8
11.	Оценка профессиональных и личностных характеристик госслужащих.	ПК-7
12.	Основные принципы и функции государственной службы.	ПК-8
13.	Особенности правового регулирования государственной службы в условиях малого и среднего города.	ПК-7
14.	Деловая этика и правила делового общения на государственной и муниципальной службе.	ПК-8
15.	Формы и технологии делового общения на муниципальной службе.	ПК-7
16.	Культура устной и письменной деловой речи служащих.	ПК-8
17.	Культура управленческих взаимодействий на государственной и муниципальной службе.	ПК-7
18.	Этико-педагогические основы оптимизации служебного общения.	ПК-8
19.	Мотивационные и организационные основы государственной службы.	ПК-7
20.	Современные подходы к функционированию организаций.	ПК-8
21.	Деловая этика: правила служебного поведения на государственной службе.	ПК-7
22.	Исполнительская деятельность в системе управленческого взаимодействия государственных служащих.	ПК-8
23.	Индивидуальные модели поведения государственных служащих.	ПК-7
24.	Этические и правовые аспекты служебного взаимодействия на государственной службе.	ПК-8
25.	Структурные схемы подчинения и взаимодействия на государственной и муниципальной службе.	ПК-7
26.	Поведенческие модели сотрудничества и соперничества на государственной и муниципальной службе в условиях малого и среднего города.	ПК-8
27.	Управление системой мотивации государственных служащих.	ПК-7
28.	Характеристика общения как основы эффективного служебного взаимодействия государственных и муниципальных служащих.	ПК-8
29.	Психологические проблемы формирования служебного поведения государственных служащих в условиях малого и среднего города.	ПК-7
30.	Организационные особенности муниципальных служб малого и среднего города.	ПК-8

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Старилов, Ю. Н. Государственная служба и служебное право : учеб. пособие / Ю.Н. Старилов. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2018. — 240 с. - ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/945328>

2. Аминов, И.И. Психология делового общения: учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 287 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028555>

б) дополнительная литература:

1. Виноградова П. А. Правовые основы местного самоуправления: глава в монографии / Виноградова П.А. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 47 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=562750>

2. Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 279 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/917619>

3. Комментарий к ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ" / Под ред. Бабичева В.В., Шугриной Е.С. - 2 изд., пер. и доп. - Москва :Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2021 - 672с - // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1302340>

4. Базылевич, Т. Ф. Психология высших достижений личности (психоакмеология) : монография / Т. Ф. Базылевич. — Москва : ИНФРА-М, 2020. - 330 с. —// ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1081519>

5. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- 391 с.- —// ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028859>

6. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 212 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/438218>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента"

<http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

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

Программа дисциплины **Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Лёвкина Е.В.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования
зав. кафедрой
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.п.с.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.