

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Уровень высшего образования – **специалитет**

Форма обучения
Очная

Институт	Гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	3
Семестр	5

Магнитогорск
2017 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, утвержденного приказом МОиН РФ от 19.12.2016 № 1613

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «1» сентября 2017 г., протокол №1.


Зав. кафедрой  / О.П. Степанова/

Рабочая программа одобрена методической комиссией института гуманитарного образования «1» сентября 2017 г., протокол №1.

Председатель  / О.В. Гневэк/

Рабочая программа составлена:

доцент, кандидат психологических наук

 / А.П. Мережников/

Рецензент:

директор ООО «Семейная студия «Дизайн жизни»
г. Магнитогорск, кандидат психологических наук



 / И.В.Бузунова/

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Психология труда» являются:

формирование общекультурных компетенций в области принятия оптимальных организационно-управленческих решений;

формирование профессиональных компетенций в области: описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности; осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; разработки и реализации программ, направленных на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы подготовки бакалавра (магистра, специалиста)

Дисциплина «Психология труда» входит в базовую часть блока 1 образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения: «Общая психология», «Психология личности», прохождения учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Знания и умения, полученные при изучении данной дисциплины, будут необходимы при параллельном и последующем освоении дисциплин: «Организационная психология», «Тренинг лидерства и руководства», «Наркология», «Юридическая психология», «Психология кадрового менеджмента», «Психология лжи и скрывааемых обстоятельств», «Психология девиантного поведения», «Военная психология», «Корпоративный тренинг», «Тренинг ассертивности», «Пенитенциарная психология», «Криминальная психология», прохождения производственной преддипломной практике, подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Психология труда» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-8: способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	
Знать	– основные понятия организационно-управленческих решений в трудовой деятельности; – основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений в трудовой деятельности;
Уметь	– выделять оптимальные организационно-управленческие решения в трудовой деятельности; – обсуждать способы эффективного организационно-управленческого решения в трудовой деятельности; – объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения;
Владеть	– способами оптимального организационно-управленческого решения в трудовой деятельности;
ПК-3: способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия про-	

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
Профессиональной деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – наиболее эффективные средства описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы; – условия профессиональной деятельности; – наиболее эффективные средства развития достоинств и устранения недостатков своей деятельности для повышения ее результативности;
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию о структуре деятельности специалиста в рамках определенной сферы; – прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – отбором и применением психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов; – способами описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы; – способами прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности;
ПК-4: способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные закономерности и методы науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию; – проводить диагностику по профессиональному психологическому отбору лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования методов науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
ПК-14: способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации; – основные методы научного исследования рисков асоциального поведения и профессиональных рисков; – специальные методы работы с людьми группы риска
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и реализовывать программы, направленные на пре-

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p>дупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрять и переносить базовые понятия в разработку и реализацию программ по предупреждению нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе;
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – систематическими навыками в использовании ведущих технологий и процедур в работе с человеком с учетом его индивидуальных особенностей; – способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов; – основными методами исследования проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях; – выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий по предупреждению нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации;

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 73,9 акад. часов;
- аудиторная – 72 акад. часов;
- внеаудиторная – 1,9 акад. часов
- самостоятельная работа – 34,1 акад. часов;

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1. Раздел. Общее представление о предмете психологии труда.	5							
Тема 1.1. Общее представление о предмете психологии труда.	5	2		2/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Подготовка к презентации по теме Решение тестовых заданий	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование на семинаре	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув
Тема 1.2. Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность.		2		2	2	Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Тема 1.3. Трудовой пост в организации и его компоненты.		2		2/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка к презентации по теме Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув
Тема 1.4. Субъект труда и его структура.		2		2/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув
Тема 1.5. Методы психологии труда.		2		2	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						заданий Подготовка докладов Подготовка к презентации по теме Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ПК-14 – зув
Тема 1.6. Психологическое профессиональное поведение.		4		4/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Подготовка к презентации по теме Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув
Тема 1.7. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.		2		2/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов Подготовка к презентации по теме Составление структурно-	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8– зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						логической схемы		
Итого по разделу		16		14/10И	14			
2. Раздел. Развитие человека как субъекта труда								
Тема 2.1. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.		2		2/3И	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	<i>ОК-8– зув</i> <i>ПК-3 – зув</i> <i>ПК-4 – зув</i> <i>ПК-14 – зув</i>
Тема 2.2. Психология профессионального самоопределения.		4		4/2И	4,1	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический заданий	Устный ответ на практическом занятии, Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	<i>ОК-8– зув</i> <i>ПК-3 – зув</i> <i>ПК-4 – зув</i> <i>ПК-14 – зув</i>
Тема 2.3. Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности.		2		1/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых зада-	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической ра-	<i>ОК-8– зув</i> <i>ПК-3 – зув</i>

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						<p>ний</p> <p>Подготовка к презентации по теме</p> <p>Составление структурно-логической схемы</p>	<p>боте</p> <p>Выступление на семинаре</p> <p>Тестирование</p>	<p>ПК-4 – зув</p> <p>ПК-14 – зув</p>
Тема 2.4. Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами		2		1/1И	2	<p>Работа с основной и дополнительной литературой</p> <p>Решение тестовых заданий</p> <p>Решение практический заданий</p> <p>Подготовка к презентации по теме</p> <p>Составление структурно-логической схемы</p>	<p>Устный ответ на практическом занятии</p> <p>Отчет по практической работе</p> <p>Выступление на семинаре</p> <p>Тестирование</p>	<p>ОК-8– зув</p> <p>ПК-3 – зув</p> <p>ПК-4 – зув</p> <p>ПК-14 – зув</p>
Тема 2.5. Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда.		2		4/1 И	2	<p>Работа с основной и дополнительной литературой</p> <p>Решение тестовых заданий</p> <p>Решение практический заданий</p> <p>Подготовка докладов</p> <p>Подготовка к презентации по теме</p>	<p>Устный ответ на практическом занятии</p> <p>Отчет по практической работе</p> <p>Выступление на семинаре</p> <p>Тестирование</p>	<p>ОК-8– зув</p> <p>ПК-3 – зув</p> <p>ПК-4 – зув</p> <p>ПК-14 – зув</p>

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						Составление структурно-логической схемы		
Тема 2.6: Психология профессиональной работоспособности		2		2	2	Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов Подготовка к презентации по теме Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	<i>OK-8 – зув</i> <i>ПК-3 – зув</i> <i>ПК-4 – зув</i> <i>ПК-14 – зув</i>

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Тема 2.7. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.		2		2	2	Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов Подготовка к презентации по теме Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8 – зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув
Тема 2.8. Профессиональные конфликты.		2		2	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий Решение практический заданий Подготовка докладов Подготовка к презентации по теме Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе Выступление на семинаре Тестирование	ОК-8 – зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув ПК-14 – зув
Тема 2.9. Психология безопасности в труде.		2		2	2	Работа с основной и дополнительной литературой Решение тестовых заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ОК-8 – зув ПК-3 – зув ПК-4 – зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						Решение практический заданий Подготовка докладов Составление структурно-логической схемы	Выступление на семинаре Тестирование	зுவ ПК-14 – зув
Итого по разделу		20		20/9И	20,1			
Итого за семестр		36		36/19И	34,1		Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	
Итого по дисциплине		36		36/19И	34,1			

5 Образовательные и информационные технологии

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Примеры форм учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Семинар – эвристическая беседа преподавателя и студентов, обсуждение заранее подготовленных сообщений, проектов по каждому вопросу плана занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы.

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Лабораторная работа – организация учебной работы с реальными материальными и информационными объектами, экспериментальная работа с аналоговыми моделями реальных объектов.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирование активной познавательной деятельности студентов.

Примеры форм учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Лекция «вдвоем» (бинарная лекция) – изложение материала в форме диалогического общения двух преподавателей (например, реконструкция диалога представителей различных научных школ, «ученого» и «практика» и т.п.).

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

Практическое занятие на основе кейс-метода («метод кейсов», «кейс-стади») – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Примеры форм учебных занятий с использованием игровых технологий:

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

4. Технологии проектного обучения – организация образовательного процесса в соответствии с алгоритмом поэтапного решения проблемной задачи или выполнения учебного задания. Проект предполагает совместную учебно-познавательную деятельность группы студентов, направленную на

выработку концепции, установление целей и задач, формулировку ожидаемых результатов, определение принципов и методик решения поставленных задач, планирование хода работы, поиск доступных и оптимальных ресурсов, поэтапную реализацию плана работы, презентацию результатов работы, их осмысление и рефлекссию.

Основные типы проектов:

Исследовательский проект – структура приближена к формату научного исследования (доказательство актуальности темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, выдвижение гипотезы, обобщение результатов, выводы, обозначение новых проблем).

Творческий проект, как правило, не имеет детально проработанной структуры; учебно-познавательная деятельность студентов осуществляется в рамках рамочного задания, подчиняясь логике и интересам участников проекта, жанру конечного результата (газета, фильм, праздник и т.п.).

Информационный проект – учебно-познавательная деятельность с ярко выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации о каком-то объекте, ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение для презентации более широкой аудитории).

5. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Примеры форм учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Лекция «обратной связи» – лекция–провокация (изложение материала с заранее запланированными ошибками), лекция–беседа, лекция–дискуссия.

Семинар–дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе.

6. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Примеры форм учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий:

Лекция–визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Перечень тем, вопросов и заданий для самостоятельной работы обучающихся

1. Раздел. Общее представление о предмете психологии труда.	
1.1Тема Общее представление о предмете психологии труда.	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Проблематика и модель компонентов учебного курса. Место предмета психологии труда в структуре психологии. Отечественные научно-практические традиции. Ресурсная концепция психологии труда. Задачи предмета психологии труда и его место в системе знаний: разработка новой методологии исследования человека; эра психопрактики. Основные принципы психологии труда: принцип развития, принцип детерминизма, системно-структурный принцип, принцип единства сознания и деятельности, принцип развития психики в деятельности. Оценки приемлемости курса.</p> <p>Модель специалиста «психолога труда». Основные направления деятельности психолога труда. Основы профессионального консультирования по проблеме профотбора. Проблемы консультирования по карьерному росту.</p>
Тема 1.2. Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность.	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Эргономия как научная дисциплина. Эргатическая система, эргатические функции. Содержание главных вопросов жизни человека, и место труда в жизни человека. Определения труда, которые даются отечественными и зарубежными психологами. Две стороны: объект труда и субъекта труда; содержание объекта труда. Общие психологические факторы для всех видов деятельности. Психофизиологические признаки труда, выделенные Е.А. Климовым. Эргатическая система и эргатические функции.</p> <p>Психологические характеристики россиян как субъектов труда, которые были выявлены «Российским мониторингом экономического положения и здоровья человека». Личностные качества респондентов с «рыночной» ориентацией и уровень их адаптации в современных условиях. Личностные качества респондентов с «нерыночной» ориентацией и уровень их адаптации в современных условиях. Стратегемы массового сознания россиян.</p>
Тема 1.3. Трудовой пост в организации и его компоненты.	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Понятие организации. Модели организационных структур. Оптимальный стиль лидерства и руководства для каждой из этих моделей. Место человека труда в организационной среде и необходимость определения норм его делового поведения. Включенность человека в групповые процессы организации и в систему коммуникаций. Трудовой пост в организации.</p>

	<p>Групповые нормы поведения. Факторы и модели мотивационной направленности работников на выполнение заданий.</p> <p>Трудовой пост в организации и его компоненты.</p> <p>Факторы или групповые нормы, способствующие повышению производительности труда. Модель противоположных типов группового поведения: высокий - низкий уровень. Факторы, характеризующие промежуточный уровень развития профессиональной группы. Модель противоположных типов группового поведения: средний – низкий уровень. Факторы, характеризующие успешность или не успешность работы профессиональной группы. Факторы, по которым можно оценить успешность работы профессиональной группы.</p>
<p>Тема 1.4. Субъект труда и его структура.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Концепции личности отечественных психологов: теория отношений В.Н. Мясищева, теория установки Д.Н. Узнадзе, и теория деятельности А.Н. Леонтьева. Онтология данных теорий, предмет психологии, объект изучения предмета психологии. Сравнение психологических теорий личности с зарубежными концепциями.</p> <p>Субъект труда и его структура. Субъект труда и его структура у Б.Г. Ананьева. Проявление личности как субъекта деятельности, два плана содержания: продуктивный и инструментальный. Субъект труда в структуре личности Б.Г. Ананьева. Концепция субъекта труда и его структура у А.Г. Асмолова.</p> <p>Основные характеристики человека как субъекта деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.</p>
<p>Тема 1.5. Методы психологии труда.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Методы психологии труда. Классификации методов психологии труда. Неэкспериментальные методы: анализ документов, метод опроса, анкетирование. Анализ продуктов деятельности. Фотография рабочего дня. Хронометраж. Наблюдение и его виды. Самонаблюдение. Метод экспертных оценок. Метод анамнеза.</p> <p>Эксперимент и его виды. Тестовый метод. Психограмма. Профессиограмма.</p>
<p>Тема 1.6. Психологическое профессиональное образование.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Психологическое профессиональное образование. Понятие профессионального образования. Профессиональная ориентация и ее основные цели и задачи. Формы профессиональной ориентации. Профессиональное просвещение (профессиональная информация и профессиональная пропаганда). Требования, предъявляемые к профессиональной информации: всесторонность, достоверность, объективность. Профессиональная кон-</p>

	<p>сультация как система мероприятий, Индивидуальная профконсультационная работа с личностью и ее этапы.</p> <p>Классификация профессий как важный этап профконсультационной и профориентационной работы. Общие принципы классификации профессии. Классификация профессий Е.А. Климова. «Формула профессий». Схема анализа профессии. Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии. Профессионально-квалификационный паспорт специалиста Ф.Э. Зеера.</p>
<p>Тема 1.7. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Структура мотивации по отношению к работе в производственном коллективе. Типы структур мотиваций по отношению к работе, в зависимости от проявленности «мотивационного ядра». Стимулятивная система организации. Мотивационные модели организационного поведения.</p> <p>Жизненная и трудовая мотивация человека. Типы скриптов или жизненных сценариев Э. Берна. Типы скриптов относительно структурирования времени. Формы и типы ориентаций человека в мире Э. Фромма.</p> <p>Удовлетворенность трудом. Кризис труда как свидетельство низкого уровня удовлетворенности трудом россиян.</p>
<p>2. Раздел. Развитие человека как субъекта труда</p>	
<p>Тема 2.1. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Развитие человека как субъекта труда; индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p> <p>Труд и деятельность в структуре жизненного пути человека. Труд как условие удовлетворения потребностей личности. Мотивационные компоненты труда отдельного человека. Система внутренних мотивационных факторов труда по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву.</p> <p>Самосознание и саморегуляция делового поведения личности. Характеристики личностного «Я» работника как базовые установки на определенное проявление делового поведения. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p> <p>Модели поведения человека в трудовой деятельности. Модель творческой самореализации личности в ее деловом поведении при активизации установки «хочу». Модель делового поведения личности при активизации установки «надо». Модель активации установки «надо» мотивацией «хочу», когда она подкрепляется положительно обусловленными мотивами.</p> <p>Психологическая специфика регуляции делового поведения личности. Типы делового поведения:</p>

	инициативные работники, исполнительные работники, инертное поведение сотрудников.
Тема 2.2. Психология профессионального самоопределения.	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Сущность профессионального самоопределения. Подходы к пониманию самоопределения: А. Маслоу, П.Г.Щедровицкого, Е.А.Климова, Н.С.Пряжникова.</p> <p>Основные положения профессионального становления личности как процесса. Типы профессионального самоопределения личности Н.С.Пряжникова, и уровни самореализации каждого типа.</p> <p>Конфликты профессионального самоопределения. Самоопределение как конфликт внешний и внутриличностный. Стороны внутриличностного конфликта и способы разрешения.</p>
Тема 2.3. Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности.	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Профессионально важные качества личности и их динамика. Индивидуально-типологические свойства.</p> <p>Сенсорные и перцептивные свойства. Свойства внимания. Мнемические свойства. Имажинитивные свойства. Мыслительные свойства. Волевые свойства.</p> <p>Специализированная подготовка персонала с элементами профориентации и профотбора. Общие и специальные способности.</p>
Тема 2.4. Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Профессиональный отбор и его актуальность. Аспекты профотбора: медицинский, физиологический, образовательный (педагогический) и психологический аспекты. Профпригодность.</p> <p>Профотбор в организации и его этапы. Этапы профотбора в новой организации. Определение общей оценки потребности в персонале. Этапы работы с самими претендентами. Типичные ошибки при оценке кандидатов.</p> <p>Конкурсный набор персонала на работу. Цели конкурса. Необходимые элементы конкурсного отбора. Основные подходы к конкурсу: выборы, подбор, отбор.</p> <p>Основные этапы адаптации персонала: оценка уровня подготовленности новичка, ориентация, действенная адаптация, функционирование.</p>
Тема 2.5. Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда.	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Расстановка кадров и ее психологическая основа. Аттестация как научно-практическая проблема. Этапы аттестации. Основные принципами аттестации. Функции аттестации персонала. Методы аттестации Н.С. Пряжникова: Метод рангов. Метод составления шкалы оценок. Метод Пробста. Методы оцен-</p>

	<p>ки персонала организации Э.Ф. Зеера. Процедура аттестации. Подведение итогов аттестации. Возможные ошибки при проведении аттестации.</p> <p>Основные подходы к оценке труда. Виды оценивания. Психологические аспекты аттестации и оценки персонала.</p>
<p>Тема 2.6: Психология профессиональной работоспособности</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Понятие профессиональной работоспособности. Психологическая структура профессиональной деятельности и два подхода рассмотрения: структурно-морфологическая парадигма, функционально-динамическая парадигма психологического анализа деятельности.</p> <p>Способы анализа деятельности Л.С. Выготского: компонентный и элементный. Теория деятельности С.Л. Рубинштейна.</p> <p>Психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева. Психологические механизмы формирования деятельности. Действие и его основные признаки. Структура целостного действия. Понятие системогенеза. Параметры эффективности трудовой деятельности. Трудовая деятельность как цепь действий: операция, движение.</p> <p>Формирование профессиональных умений и навыков. Научение как психологический механизм, включающий два аспекта: функциональный и структурный. Проблема научения и критерии научения.</p>

<p>ема 2.7. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Понятие реабилитации и ее виды: медицинская, профессиональная, социальная. Основные принципы, на которых основывается социально-трудовая реабилитация. Среда сотрудничества организации. Типичные поведенческие ситуации инвалидов и больных в организации. Типы психологических установок сотрудничества в организации. Выбор стратегических точек роста организации при наличии инвалидов. Уровень развития сотрудника, организации и форма управленческого поведения. Три типа культуры хозяйствования в перестроечный период: трансляционная, селективная, инновационная. Место в ней социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. Рефлексия управленческого самосознания. Наиболее часто встречающиеся психические нарушения, влияющие на дезадаптацию.</p>
<p>Тема 2.8. Профессиональные конфликты.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Понятие конфликта. Виды профессиональных конфликтов. Общение без конфликтов. Понятие техники «психологическое айкидо». Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовые поля» нововведений. Противоречия силовых линий: инновационный процесс, стабилизационный процесс. Профессиональные конфликты инновационного процесса. Целевая детерминация переживания. «Успешность» переживания. Техника переживания: энергетическая и пространственная парадигмы. Классификация процессов переживания. Психотехнические методы творческого переживания прошлого. Психотехнические преобразования ситуации. Возрастная регрессия. Типологический анализ закономерностей переживания: типология жизненных миров.</p>
<p>Тема 2.9. Психология безопасности в труде.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Понятие «охрана труда». Аварийная ситуация и производственные инциденты. Три вида опасностей: неизвестные; известные, но которых можно и нужно бежать; известные и неизбежные. Стратегии поведения работника в зависимости от типа опасной ситуации. Основные причины аварийности и травматизма. Понятие человеческого фактора. Инновационное поведение человека в организации и факторы риска и безопасности труда. Ошибка работника и важность ошибки. Модели поведения человека, позволяющие управлять собой в аварийных ситуациях. Модели управленческого поведения: наступательные модели, адаптивные, оборонительные, деза-</p>

даптивные модели. Критерии успешного руководителя. Безопасность в труде как важный критерий успешного руководителя.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК-8:	способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные понятия организационно-управленческих решений в трудовой деятельности; – основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений в трудовой деятельности; 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет психологии труда как область знания, как отрасль науки, учебная дисциплина и профессия. 2. Организационно-управленческие решения в трудовой деятельности. 3. Эргатическая система и эргатические функции. 4. Трудовой пост в организации и его компоненты. 5. Групповые нормы поведения. Факторы и модели мотивационной направленности работников на выполнение заданий. 6. Субъект труда и его структура. Субъект труда в концепциях личности отечественных психологов. 7. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. 8. Методы, задачи и принципы психологии труда. 9. Психограмма. Профессиограмма.
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – выделять оптимальные организационно-управленческие решения в трудовой деятельности; – обсуждать способы эффективного организационно-управленческого решения в трудовой деятельности; 	<p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте, как психологу труда помочь работнику построить свое пространство существования в организации, учитывая высказывания Г.П.Щедровицкого? 2. Раскройте содержание модели временной концепции личности и объясните, как ее может использовать психолог труда в работе с клиен-

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> – объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения; 	<p>том. (квadroграмма Ю.Д. Красовского).</p> <p>3. Проанализируйте «Этический кодекс» организации и сделайте выводы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Насколько четко определено место человека труда в организационной среде? – Какие указаны факторы или групповые нормы, способствующие повышению производительности труда?
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – способами оптимального организационно-управленческого решения в трудовой деятельности; 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Разработайте содержание организационно-деятельностной игры «Философия организации».</p>
<p>ПК-3: способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – наиболее эффективные средства описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; – наиболее эффективные средства развития достоинств и устранения недостатков своей деятельности для повышения ее результативности; 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура деятельности специалиста. 2. Психологическое профессиоведение. Профессиональная ориентация и ее основные цели и задачи. 3. Общие принципы классификации профессий. Схема анализа профессии. 4. Жизненная и трудовая мотивация человека. 5. Структура мотивации по отношению к работе в производственном коллективе. Удовлетворенность трудом. 6. Развитие человека как субъекта труда. Труд и деятельность в структуре жизненного пути человека. 7. Труд как условие удовлетворения потребностей личности. Мотивационные компоненты труда отдельного человека.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>8. Самосознание и саморегуляция делового поведения личности. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.</p> <p>9. Модели и типы делового поведения человека в трудовой деятельности.</p> <p>10. Психология профессионального самоопределения.</p> <p>11. Конфликты профессионального самоопределения. Самоопределение как конфликт внешний и внутриличностный.</p>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию о структуре деятельности специалиста в рамках определенной сферы; – прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; 	<p>Практические задания</p> <p>Проведите обследование предприятия по теме «Стратегии развития организации» и дайте его анализ, отвечая на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Каковы текущие цели, стратегии и программы в области производства (маркетинга)? – Они четко сформулированы или являются подразумеваемыми? – Совместимы ли они с корпоративной стратегией и средой? – Как предприятие функционирует с точки зрения обеспечения конкурентного положения на рынке и рыночного ассортимента (товар, цена, продвижение товара на рынок и т. д.)? – Какое влияние они имели на прошлое и будут иметь на будущее функционирование предприятия? – Поддерживают ли результаты анализа прошлые и ожидаемые стратегические решения? – Как можно оценить результаты деятельности компании на рынке по сравнению с аналогичными предприятиями?

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – отбором и применением психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов; – способами описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы; – способами прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности; 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите и оцените профессионально значимые свойства и профессионально важные качества в разных видах профессиональной деятельности. 2. Составьте психологический портрет предложенных в таблице профессий, включая и ранжируя профессионально значимые свойства и добавляя необходимые профессионально важные качества. 3. Составьте анкету на работника организации, используя свойства и качества личности, приведенные в «Анкете аттестуемого».
ПК-4: способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные закономерности и методы науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические основы профотбора, и этапы работы с претендентами. 2. Профотбор в организации и его этапы. Этапы профотбора в новой организации. 3. Конкурсный набор персонала на работу. Основные этапы адаптации персонала. 4. Индивидуальная профконсультационная работа с личностью и ее этапы. 5. Расстановка кадров и ее психологическая основа. Аттестация как научно-практическая проблема. 6. Основные подходы к оценке труда. Виды оценивания. Психологические аспекты аттестации и оценки персонала. 7. Психология профессиональной работоспособности. 8. Психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева. 9. Психологические механизмы формирования деятельности. Действие и его основные признаки. 10. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию; – проводить диагностику по профессиональному психологическому отбору лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности 	<p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подберите методы для ассесмент-центра: 2. Разработайте модель организации, в которой сотрудники наиболее полно смогли бы реализовать свой профессионализм. 3. Составьте план проведения ассесмент-центра, включая в него: <ol style="list-style-type: none"> 1/. Функции в управлении персоналом. 2/. Основные этапы применения ассесмент-центра. 4. Проведите оценку ПВК испытуемого и данные внесите в «Оценочный лист».
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования методов науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составить модель специалиста. 2. Составить комплексную профессиограмму. 3. Определите эффективность методов и методик по одной из проблем профконсультирования, предложенных Э.Ф. Зеером в «Психодиагностическом поле профессионального консультирования». 4. Разработайте сюжет ролевой игры по проблемам в организационном развитии. 5. Составьте эффективную команду (бригаду, отдел сотрудников), с учетом психологических типов людей и их проявлением в работе (типология И.Майерс и К.Бригс)
<p>ПК-14: способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>		

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации; – основные методы научного исследования рисков асоциального поведения и профессиональных рисков; – специальные методы работы с людьми группы риска 	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональные конфликты. Общение без конфликтов. 2. Уровень развития сотрудника, организации, и форма управленческого поведения. 3. Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовые поля» нововведений. 4. Профессиональные конфликты инновационного процесса. 5. Психология безопасности в труде. Основные причины аварийности и травматизма. 6. Ошибка работника и важность ошибки. Модели поведения человека, позволяющие управлять собой в аварийных ситуациях. 7. Понятие человеческого фактора. Инновационное поведение человека в организации и факторы риска и безопасности труда. 8. Модель специалиста «психолога труда». Основные направления деятельности психолога труда.
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации; – внедрять и переносить базовые понятия в разработку и реализацию программ по предупрежде- 	<p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте анализ изречения С.Л. Рубинштейна «Труд – основной закон развития человека» [Основы общей психологии. М.: ”Педагогика”, 1989, с. 51]. 2. Раскройте житейские и философские представления о труде. <ol style="list-style-type: none"> 1). Приведите пословицы о труде. 2). Приведите сказки о работниках труда. 3). Охарактеризуйте виды труда, которые предлагаются возлюбленному в сказках для «завоевания» любимого. Трудности, которые должен преодолеть возлюбленный как сказочный персонаж для воссоединения с любимым, например, Иван –царевич в сказке «Царевна-лягушка».

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	нию нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе;	3. Заполните таблицу, раскрывающую задачи психологии труда и способы их решения.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – систематическими навыками в использовании ведущих технологий и процедур в работе с человеком с учетом его индивидуальных особенностей; – способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов; – основными методами исследования проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях; – выбирать адекватные формы, методы и программы коррекционных мероприятий по предупреждению нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации; 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сопоставьте, какое место в структуре личности занимает субъект труда в отечественной и зарубежной психологии. 2. Продумать методики психодиагностики для изучения профессионального предпочтения данной возрастной группы. 3. Продумать направления и виды профориентационной работы в данной возрастной группе. (Ниже приводится примерный план выступления по каждому возрасту). 4. Продумать и предложить виды профориентационной работы для родителей, педагогов, воспитателей.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Методические рекомендации для подготовки к зачету

Подготовка к зачету его результативность также требует умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент познакомился с основными представлениями и понятиями в аудиторном процессе изучения дисциплины. Тогда подготовка к зачету по контрольным вопросам позволит систематизировать материал и глубже его усвоить.

Работу лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса.

Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспект лекций, учебники).

При чтении материала следует выделять основные понятия и определения, можно их законспектировать. Выделение опорных понятий дает возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к экзамену.

Успешный ответ на вопрос предполагает процесс продумывания логики изложения материала по каждому вопросу, запоминание примеров.

Критерии оценки (зачет с оценкой):

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку **«отлично»** – обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** – обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** – обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

– на оценку **«неудовлетворительно»** – результат обучения не достигнут, т.е. студент не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00294-2. – URL : <https://urait.ru/bcode/453170> (дата обращения: 24.09.2020).

2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.]. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03118-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449799> (дата обращения: 24.09.2020).

б) Дополнительная литература:

1. Балынская, Н. Р. Актуальные проблемы организации труда персонала : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2884.pdf&show=dcatalogues/1/1134159/2884.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Световец, М. С. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / М. С. Световец ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2473.pdf&show=dcatalogues/1/1130217/2473.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true>

2. Методические указания представлены в приложении 1.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018	11.10.2021
	Д-757-17 от 27.06.2017	27.07.2018
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science»	http://webofscience.com
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus»	http://scopus.com
Архив научных журналов «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН)	https://archive.neicon.ru/xmlui/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Доска, мультимедийный проектор, экран
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Методические рекомендации для студентов по освоению дисциплины

Ведущую роль в изучении дисциплины играют лекции и материал, размещенный на образовательном портале. В случае если Вы не прослушали определенные лекции преподавателя, есть возможность изучить их самостоятельно на образовательном портале. Целесообразно повторить материал последней лекции перед следующим занятием; повторяя, подумайте, какие уточняющие вопросы можно задать преподавателю на лекции. Закрепите определения основных понятий темы, рассмотренные на лекции. Поработайте с источниками списка литературы, рекомендованными на лекции. Самостоятельную работу по теме (разделу) желательно выполнять после изучения лекционного материала. Равномерно распределите время в течение семестра для выполнения заданий самостоятельной работы. Выполнить самостоятельную работу в полном объеме в короткий срок будет затруднительно. Выполняя самостоятельную работу, внимательно изучите требования к ее оформлению и критерии оценки (см. ниже). Готовясь к семинарским занятиям в дистанционной форме, руководствуйтесь заданиями при изучении источников. Проработайте все доступные Вам источники и только затем приступайте к конспектированию материалов, определив ведущие и дополнительные источники. Выделите основные мысли, положения изучаемого материала. При изучении мнений разных авторов по одному вопросу (проблеме), установите общее и отличное. Выполняя задания к семинарским занятиям, детально проработайте формулировку задания. Ориентируйтесь на критерии оценки занятий (см. ниже). После изучения материала по разделу курса на аудиторных занятиях, подготовки заданий для самостоятельной работы, потренируйтесь в выполнении тестовых заданий, предложенных для самопроверки. При подготовке к зачету соотнесите материалы лекций, наработанный Вами материал в ходе самостоятельной работы, записи, сделанные на семинарских занятиях, с перечнем вопросов к экзамену.

Показатели и критерии оценки активной работы студентов на семинарских занятиях:

Показатели: 1. Степень активности участия в обсуждении вопросов темы. 2. Наличие письменных материалов к занятию, выложенных на образовательный портал.
Критерии: 5 баллов – активное участие в обсуждении всех вопросов темы в дистанционной форме; наличие аналитических записей по всем вопросам и заданиям темы; 4 балла – активное участие в обсуждении большинства вопросов темы в дистанционной форме; наличие аналитических записей по всем вопросам и заданиям темы; 3 балла – участие в обсуждении одного вопроса темы в дистанционной форме; наличие аналитических записей по всем вопросам, имеются неточности в оформлении заданий к теме; 2 балла – незначительное участие в обсуждении вопросов темы в дистанционной форме; материалы к занятию представлены в конспективном виде, задания не выполнены; 1 балл – пассивное участие в обсуждении вопросов темы; материалы к занятию представлены в конспективном виде, задания не выполнены; 0 баллов – отсутствует подготовка к занятию.

Требования к оформлению материалов самостоятельной работы:

1. Указать тему, номер и формулировку выполняемого задания. 2. Изложить материал в соответствии с требованиями, указанными в формулировке задания. 3. Сделать выводы и указать литературные источники, которые использовались при выполнении задания. 4. Материалы самостоятельной работы оформляются и выкладываются на образовательный портал.

Критерии оценки выполнения программы самостоятельной работы: 5 баллов – качественное выполнение всех заданий: соответствие формулировке задания, изучение большинства литературных источников, подбор дополнительной литературы, наличие выводов, аналитической основы; 4 балла – выполнение всех заданий, но не всегда сделаны выводы, нет достаточной аналитической основы; 3 балла – не выполнено одно из заданий

или материалы отдельных заданий не соответствуют формулировке, не всегда сделаны выводы, нет достаточной аналитической основы; 2 балла – не выполнены одно-два задания, литературные источники рассмотрены по минимуму, задания представлены на описательном уровне; 1 балл – программа выполнена формально, не в полном объеме; 0 баллов – программа не выполнена. Методические рекомендации для подготовки к практическим занятиям

Вопросы, выносимые на семинарские занятия, касаются только самых важных тем и оставляют в стороне многие другие интересные проблемы. Поэтому, успешное овладение содержанием дисциплины предполагает интенсивную работу на аудиторных занятиях и систематическую самостоятельную работу.

Знание теоретических («книжных») положений – это не цель учебы, а всего лишь средство достижения главной цели – умения разбираться в поведении реальных людей и социальных групп. Поэтому нет смысла в механическом заучивании учебного материала из книг и лекций. При работе на лекции, при чтении книги студенту необходимо постоянно мысленно соотносить научные знания со своими наблюдениями и мыслями, пытаться ответить на вопросы «Как может объяснить эта теория поведение людей в ситуации...?», «Что, исходя из полученных мною знаний, можно сделать, чтобы улучшить...?». Каждое новое теоретическое положение следует оценить: «Зачем мне это надо знать? Какую пользу может принести мне это знание?». Важно понять, что любая тема по социальной психологии имеет личностный смысл.

Самостоятельная работа с конспектом лекции имеет несколько целей. Первая – вспомнить, что говорилось на лекции; вторая – дополнить конспект примерами, идеями, цитатами, подкрепляющими и развивающими то, что было услышано на лекции, указать ссылки на найденную литературу по вопросу; третья – поиск того, что в краткой лекции было отмечено, но не раскрыто. В последнем случае конспект служит путеводителем, ориентирующем в дальнейшей работе: какую литературу следует найти, какие конкретные вопросы следует изучить более глубоко. Отрабатывая конспект лекции, делая выписки из книг, теоретические положения следует прокомментировать, записывая свои собственные мысли по этому поводу. Многие студенты используют при отработке конспекта цветные ручки и маркеры: выделяя главное и второстепенное, определения, классификации и функции явлений и пр. «Расцветивая» таким образом текст, можно добиться наглядности, удобства в работе, быстрого и устойчивого запоминания материала.

Чтение учебника – важная часть самостоятельной учебы. Основная функция учебника – ориентировать студента в системе знаний, умений и навыков, подобранных в соответствии с учебной программой. Учебник очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на их глубокое раскрытие и доказательство. Дело студента – взять их к сведению, чтобы потом разобраться в рекомендованной литературе и в том, чего нет в учебнике.

Для качественной подготовки чтения учебника совершенно не достаточно. Глубокое усвоение научных положений возможно только при изучении первоисточников – трудов ученых социальных психологов. Читать такую литературу следует не по принципу «книга за книгой», а по принципу «идея, теория в одной, в другой, в третьей и т.д. книгах». Это позволит глубже разобраться в сущности и истории вопроса.

Следует тщательно готовиться к семинарским и практическим занятиям. Подготовка к семинару включает кроме отработки конспекта лекции, поиск литературы (по рекомендованным спискам и самостоятельно), подготовку в тетради заготовок для выступлений по вопросам, выносимым для обсуждения. Такие заготовки могут включать цитаты, факты, сопоставление различных позиций, собственные мысли студента и примеры из жизни. Если проблема заинтересовала студента, он может подготовить реферат или эссе и выступить с ним на семинаре.

Семинар, это, прежде всего, дискуссия, обсуждение. Значит, студент должен не только внимательно слушать выступающих, но и стараться высказать свое мнение, уточнить, задать вопрос. При подготовке литературы следует иметь в виду, что нужна ли-

литература различных видов:

- учебники, учебные и учебно-методические пособия;
- научные работы, монографии, статьи в научных журналах и хрестоматии, раскрывающие историю и современные подходы к осмыслению социально-психологических явлений;
- публикации в газетах и журналах, освещающие различные социально-психологические явления;
- справочная литература - энциклопедии, словари, тематические справочники, раскрывающие основные понятия курса
- художественная литература и мемуары, дающая примеры социально-психологического анализа.

Системы оценки для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется рейтинговая и информационно-измерительная система оценки знаний. *Система текущего контроля включает:*

- 1) контроль посещения и работы на семинарских/практических занятиях;
- 2) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 3) контроль знаний, умений, навыков усвоенных в данном курсе в форме тестирования.