



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИГО

Г.Е. Абрамзон

02.03.2020 г.

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/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	3
Семестр	5

Магнитогорск
2019 год

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от 01 09 2020 г. № 1
Зав. кафедрой  О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

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

Дисциплина Психология труда входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Учебная - ознакомительная практика

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Психология кадрового менеджмента

Организационная психология

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Тренинг лидерства и руководства

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности

Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы

Производственная – преддипломная практика

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
	ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
Знать	<input type="checkbox"/> наиболее эффективные средства описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы; <input type="checkbox"/> условия профессиональной деятельности; <input type="checkbox"/> наиболее эффективные средства развития достоинств и устранения недостатков своей деятельности для повышения ее результативности;

Уметь	<input type="checkbox"/> искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию о структуре деятельности специалиста в рамках определенной сферы; <input type="checkbox"/> прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;
Владеть	<input type="checkbox"/> отбором и применением психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов; <input type="checkbox"/> способами описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы; <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> основные закономерности и методы психологии труда в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
Уметь	<input type="checkbox"/> искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию; <input type="checkbox"/> проводить диагностику по профессиональному психологическому отбору лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
Владеть	<input type="checkbox"/> практическими навыками использования методов науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	
Знать	<input type="checkbox"/> основные понятия организационно-управленческих решений в трудовой деятельности; <input type="checkbox"/> основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений в трудовой деятельности;
Уметь	<input type="checkbox"/> выделять оптимальные организационно-управленческие решения в трудовой деятельности; <input type="checkbox"/> обсуждать способы эффективного организационно-управленческого решения в трудовой деятельности; <input type="checkbox"/> объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения; <input type="checkbox"/> корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения;
Владеть	<input type="checkbox"/> способами оптимального организационно-управленческого решения в трудовой деятельности;

4. Структура, объём 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;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Общее представление о предмете психологии труда	0							
1.1 Общее представление о предмете психо-логии 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 Презентация Тестирование	ПК-3, ПК-4, ОК-8
1.2 Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность		2		2	2	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3, ПК-4, ОК-8
1.3 Трудовой пост в организации и его компоненты		2		2/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3, ПК-4, ОК-8
1.4 Субъект труда и его структура		2		2/2И	2	Работа с основной и дополнительной литературой и решение задач. Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3, ПК-4, ОК-8

1.5 Методы психологии труда		2		2	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3, ПК-4, ОК-8
1.6 Психологическое профессиоведение		4		4/2И	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3, ПК-4, ОК-8
1.7 Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом		2		2/2И	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3, ПК-4, ОК-8
Итого по разделу		16		16/10И	14			
2. Развитие человека как субъекта труда								
2.1 Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности	5	2		2/3И	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-4
2.2 Психология профессионального самоопределения		4		4/3И	4,1	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	
2.3 Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности		2		1/ИИ	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-3
2.4 Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами		2		1/ИИ	2	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	
2.5 Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда		2		4/ИИ	2	Работа с основной и дополнительной литературой Выполнение практических заданий	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	
2.6 Психология профессиональной работоспособности		2		2	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	
2.7 Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов		2		2	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	

2.8	Профессиональные конфликты		2		2	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	
2.9	Психология безопасности в труде		2		2	2	Выполнение практических заданий Подготовка к занятию Составление структурно-логической схемы	Устный ответ на практическом занятии Отчет по практической работе	
Итого по разделу			20		20/9И	20,1			
Итого за семестр			36		36/19И	34,1		зао	
Итого по дисциплине			36		36/19И	34,1		зачет с оценкой	ПК-3,ПК-4,ОК-8

5 Образовательные 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, со-здание 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 рефлексию.

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

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

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:

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>

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7Zip	свободно	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/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: Доска, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, вы-ходом в Интернет и с доступом в электронную ин-формационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

«Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся»

Перечень тем, вопросов и заданий для самостоятельной работы обучающихся

<p>1. Раздел. Общее представление о предмете психологии труда.</p>	
<p>1.1Тема Общее представление о предмете психологии труда.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: 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. Модель специалиста «психолога труда». Основные направления деятельности психолога труда. Основы профессионального консультирования по проблеме профотбора. Проблемы консультирования по карьерному росту.</p>
<p>Тема 1.2. Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: 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. 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>
<p>Тема 1.3. Трудовой пост в организации и его компоненты.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: 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</p>

	<p>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 профессиоведение.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:</p> <p>Психологическое профессиоведение. Понятие профессиоведения. 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 консультация как система мероприятий, Индивидуальная</p>

	<p>профконсультационная работа с личностью и ее этапы. 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: 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. 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. 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: Развитие человека как субъекта труда; индивидуальный стиль трудовой деятельности. 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. Самосознание и саморегуляция делового поведения личности. Характеристики личностного «Я» работника как базовые установки на определенное проявление делового поведения. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. 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. Психологическая специфика регуляции делового поведения личности. Типы делового поведения: инициативные работники, исполнительные работники, инертное поведение сотрудников.</p>

<p>Тема 2.2. Психология профессионального самоопределения.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Сущность профессионального самоопределения. Подходы к пониманию самоопределения: А. Маслоу, П.Г.Щедровицкого, Е.А.Климова, Н.С.Пряжникова. Основные положения профессионального становления личности как процесса. Типы профессионального самоопределения личности Н.С.Пряжникова, и уровни самореализации каждого типа. Конфликты профессионального самоопределения. Самоопределение как конфликт внешний и внутриличностный. Стороны внутриличностного конфликта и способы разрешения.</p>
<p>Тема 2.3. Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Профессионально важные качества личности и их динамика. Индивидуально-типологические свойства. Сенсорные и перцептивные свойства. Свойства внимания. Мнемические свойства. Имажинитивные свойства. Мыслительные свойства. Волевые свойства. Специализированная подготовка персонала с элементами профориентации и профотбора. Общие и специальные способности.</p>
<p>Тема 2.4. Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Профессиональный отбор и его актуальность. Аспекты профотбора: медицинский, физиологический, образовательный (педагогический) и психологический аспекты. Профпригодность. 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. Конкурсный набор персонала на работу. Цели конкурса. Необходимые элементы конкурсного отбора. Основные подходы к конкурсу: выборы, подбор, отбор. Основные этапы адаптации персонала: оценка уровня подготовленности новичка, ориентация, действенная адаптация, функционирование.</p>
<p>Тема 2.5. Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда.</p>	<p>Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: 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 оценки персонала организации Э.Ф. Зеера. Процедура аттестации. Подведение итогов аттестации. Возможные ошибки при проведении аттестации. 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:</p> <p>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.</p> <p>Уровень развития сотрудника, организации и форма управленческого поведения.</p> <p>Три типа культуры хозяйствования в перестроечный период: трансляционная, селективная, инновационная. Место в ней социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. Рефлексия управленческого самосознания.</p> <p>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:</p> <p>Понятие конфликта. Виды профессиональных конфликтов. Общение без конфликтов. Понятие техники «психологическое айкидо».</p> <p>Поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе. «Силовые поля» нововведений. Противоречия силовых линий: инновационный процесс, стабилизационный процесс. Профессиональные конфликты инновационного процесса.</p> <p>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.</p> <p>Стратегии поведения работника в зависимости от типа опасной ситуации.</p> <p>Основные причины аварийности и травматизма.</p> <p>Понятие человеческого фактора. Инновационное поведение человека в организации и факторы риска и безопасности труда.</p> <p>Ошибка работника и важность ошибки. Модели поведения человека, позволяющие управлять собой в аварийных ситуациях.</p> <p>Модели управленческого поведения: наступательные модели, адаптивные, оборонительные, дезадаптивные модели. Критерии успешного руководителя. Безопасность в труде как важный критерий успешного руководителя.</p>

«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; – объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения; 	<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 клиентом. (квадрограмма Ю.Д. Красовского). 3. Проанализируйте «Этический кодекс» организации и сделайте выводы: <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?

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Владеть	– способами оптимального организационно-управленческого решения в трудовой деятельности;	Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания Разработайте содержание организационно-деятельностной игры «Философия организации».
ПК-3: способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности		
Знать	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;	Теоретические вопросы 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. 8. Самосознание и саморегуляция делового поведения личности. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. 9. Модели и типы делового поведения человека в трудовой деятельности. 10. Психология профессионального самоопределения. 11. Конфликты профессионального самоопределения. Самоопределение как конфликт внешний и внутриличностный.
Уметь	искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию о структуре деятельности специалиста в рамках определенной сферы;	Практические задания Проведите обследование предприятия по теме «Стратегии развития организации» и дайте его анализ, отвечая на вопросы: – Каковы текущие цели, стратегии

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;</p>	<p>и программы в области производства (маркетинга)?</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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?
Владеть	<p>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>	<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».
<p>ПК-4: способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>		
Знать	<p>основные закономерности и методы науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>	<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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>работу. Основные этапы адаптации персонала.</p> <p>4. Индивидуальная профконсультационная работа с личностью и ее этапы.</p> <p>5. Расстановка кадров и ее психологическая основа. Аттестация как научно-практическая проблема.</p> <p>6. Основные подходы к оценке труда. Виды оценивания. Психологические аспекты аттестации и оценки персонала.</p> <p>7. Психология профессиональной работоспособности.</p> <p>8. Психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева.</p> <p>9. Психологические механизмы формирования деятельности. Действие и его основные признаки.</p> <p>10. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.</p>
Уметь	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> <p>1. Подберите методы для ассесмент-центра:</p> <p>2. Разработайте модель организации, в которой сотрудники наиболее полно смогли бы реализовать свой профессионализм.</p> <p>3. Составьте план проведения ассесмент-центра, включая в него:</p> <p>1/. Функции в управлении персоналом.</p> <p>2/. Основные этапы применения ассесмент-центра.</p> <p>4. Проведите оценку ПВК испытуемого и данные внесите в «Оценочный лист».</p>
Владеть	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> <p>1. Составить модель специалиста.</p> <p>2. Составить комплексную профессиограмму.</p> <p>3. Определите эффективность методов и методик по одной из проблем профконсультирования, предложенных Э.Ф. Зеером в «Психодиагностическом поле профессионального консультирования».</p> <p>4. Разработайте сюжет ролевой игры по проблемам в организационном развитии.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		5. Составьте эффективную команду (бригаду, отдел сотрудников), с учетом психологических типов людей и их проявлением в работе (типоведение И.Майерс и К.Бригс)

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

Промежуточная аттестация включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в устной форме зачета.

Зачет по данной дисциплине включает в себя:

- 1) Контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 2) Зачет сдается в устной форме и предполагает ответ на один теоретический вопрос и практическое задание.

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.