|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| G:\Документы\4Программы2020\ИПСд-19\370502_титулы\1 лист\труда.jpg | МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ | |
| Autogenerated |
|  |  |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  высшего образования  «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова» | |
|  |
|  |  |  |
| УТВЕРЖДАЮ  Директор ИГО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон  03.03.2020 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 | | |

|  |
| --- |
| Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 19.12.2016 г. № 1613) |
|  |
| Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии  19.02.2020, протокол № 6 |
| Зав. кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Степанова |
|  |
| Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  03.03.2020 г. протокол № 6 |
| Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон |
|  |
| Рабочая программа составлена: |
| доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Мережников |
|  |
| Рецензент: |
| Помощник начальника управления, начальник ОРЛС УМВД России по г. Магнитогорску, полковник внутренней службы , \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| , \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Брыков |



|  |  |
| --- | --- |
| Лист актуализации 19**Лист** **актуализации** **рабочей** **программы** | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
|  | |
|  |  |
| Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Психологии | |
|  |  |
|  | Протокол от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  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 орга-низационно-управленческих решений;  формирование профессиональных компетенций в области: описания структуры дея-тельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозирования, анализа и оцен-ки 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 |  наиболее эффективные средства описания структуры деятельно- сти специалиста в рамках определенной сферы;   условия профессиональной деятельности;   наиболее эффективные средства развития достоинств и устра- нения недостатков своей деятельности для повышения ее результативности; |

|  |  |
| --- | --- |
| Уметь |  искать, оценивать и упорядочивать полученную научную инфор- мацию о структуре деятельности специалиста в рамках определен- ной сферы;   прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; |
| Владеть |  отбором и применением психодиагностических методик, адек- ватных целям, ситуации и контингенту респондентов;   способами описания структуры деятельности специалиста в рам- ках 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 |  основные закономерности и методы психологии труда в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; |
| Уметь |  искать, оценивать и упорядочивать полученную научную инфор- мацию;   проводить диагностику по профессиональному психологическому отбору лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; |
| Владеть |  практическими навыками использования методов науки в реше- нии профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональ-ной деятельности; |
| ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения | |
| Знать |  основные понятия организационно-управленческих решений в трудо-вой 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 ре-шения;   корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения; |
| Владеть |  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 | | |  | | | | | | |
| 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 |  | 1/1И | 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 |  | 1/1И | 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 |  | 4/1И | 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 транс-ляцию 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 науч-ных 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 по-ставленных 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 система-тизация информации о каком-то объекте, ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение для презентации более широ-кой аудитории).  5. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе личностно 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 распространяемое ПО | 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. | | | |
|

**Приложение 1**

**«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. | 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. |
| Тема 1.2. Эргатическая система и эргатические функции. Труд как социально-психологическая реальность. | 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. |
| Тема 1.3. Трудовой пост в организации и его компоненты. | 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 коммуникаций. Трудовой пост в организации.  Групповые нормы поведения. Факторы и модели мотивационной направленности работников на выполнение заданий.  Трудовой пост в организации и его компоненты.  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. |
| Тема 1.4. Субъект труда и его структура. | Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:  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.  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.  Основные характеристики человека как субъекта деятельности. Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности. |
| Тема 1.5. Методы психологии труда. | Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:  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.  Эксперимент и его виды. Тестовый метод. Психограмма. Профессиограмма. |
| Тема 1.6. Психологическое профессиоведение. | Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:  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 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. |
| Тема 1.7. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. | 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. |
| **2. Раздел.** Развитие человека как субъекта труда |  |
| Тема 2.1. Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности. | 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. |
| Тема 2.2. Психология профессионального самоопределения. | 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. |
| Тема 2.3. Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности. | 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. |
| Тема 2.4. Психологические основы профотбора и этапы работы с претендентами | 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. |
| Тема 2.5. Психологические основы расстановки, аттестации кадров и оценки труда. | 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. |
| Тема 2.6: Психология профессиональной работоспособности | Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:  Понятие профессиональной работоспособности. Психологическая структура профессиональной деятельности и два подхода рассмотрения: структурно-морфологическая парадигма, функционально-динамическая парадигма психологического анализа дея­тельности.  Способы анализа деятельности Л.С. Выготского: компонентный и элементный. Теория деятельности С.Л. Рубинштейна.  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.  Формирование профессиональных умений и навыков. Научение как психологический механизм, включающий два аспекта: функциональный и структурный. Проблема научения и критерии научения. |
| ема 2.7.Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. | Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям:  Понятие реабилитации и ее виды: медицинская,профессиональная, социальная. Основные принципы, на которыхосновывается 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. |
| Тема 2.8. Профессиональные конфликты. | 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. |
| Тема 2.9. Психология безопасности в труде. | Перечень вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям: Понятие «охрана труда». Аварийная ситуация и производственные инцинденты. Три вида опасностей: неизвестные; известные, но которых можно и нужно бежать; известные и неизбежные.  Стратегии поведения работника в зависимости от типа опаснoй 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, дезадаптивные модели. Критерии успешного руководителя. Безопасность в труде как важный критерий успешного руководителя. |

**Приложение 2**

**«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 | * основные понятия организационно-управленческих решений в трудовой деятельности; * основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений в трудовой деятельности; | **Теоретические вопросы**   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 | * 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; | **Практические задания**   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 испозьзовать психолог труда в работе с клиентом. (квадрограмма Ю.Д. Красовского). 3. Проанализируйте «Этический кодекс» организации и сделайте выводы:  * Насколько четко определено место человека труда в организационной среде? * Какие указаны факторы или групповые нормы, способствующие повышению производительности труда? | |
| 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; * прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; | **Практические задания**  Проведите обследование предприятия по теме «Стратегии развития организации» и дайте его анализ, отвечая на вопросы:   * 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? | |
| Владеть | * 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; | **Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания**   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 | * основные закономерности и методы науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | Теоретические вопросы   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. | |
| Уметь | * искать, оценивать и упорядочивать полученную научную информацию; * проводить диагностику по профессиональному психологическому отбору лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | **Практические задания**   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:   1/. Функции в управлении персоналом.  2/. Основные этапы применения ассесмент-центра.   1. Проведите оценку ПВК испытуемого и данные внесите в «Оценочный лист». | |
| Владеть | * практическими навыками использования методов науки в решении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; | **Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания**   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 (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.