



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбрицкая

20.02.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОВРЕМЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очно-заочная

| | |
|---------------------|---|
| Институт/ факультет | Институт экономики и управления |
| Кафедра | Менеджмента и государственного управления |
| Курс | 3 |

Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
07.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
20.02.2024 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук  О.В. Ибрагимова

Рецензент:

директор ООО "Компания БИГ",  С.С. Войнов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

сформировать у студентов научно обоснованное представление о современных условиях профессиональной деятельности и ее психологических основах; обозначить возможности самооценки и самореализации в различных направлениях профессиональной деятельности; заложить основы для развития долгосрочной мотивации к освоению выбранной профессии.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Современная психология труда входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Теория управления

Социальное партнерство

Деловая коммуникация на русском языке

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

Маркетинг персонала и аутстаффинг

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Организационное поведение

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная – преддипломная практика

Развитие персонала

Современные HR-технологии работы с персоналом

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

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

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции |
|----------------|--|
| ПК-3 | Способен организовывать адаптацию, стажировку персонала и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала |
| ПК-3.1 | Организует процесс эффективной работы коллектива, команды |
| ПК-3.2 | Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры |
| ПК-3.3 | Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала |

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 12,7 акад. часов;
- аудиторная – 10 акад. часов;
- внеаудиторная – 2,7 акад. часов;
- самостоятельная работа – 122,6 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

| Раздел/ тема дисциплины | Курс | 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. | | | | | | | | |
| 1.1 Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии | 3 | 2 | | 4 | 34 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий. | ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3 |
| 1.2 Саморегуляция и саморазвитие в профессии | | | | | 28 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий. | ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3 |
| 1.3 Социально-психологические аспекты совместной деятельности | | | | | 14 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий. | ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3 |
| 1.4 Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования | | | | | 27,8 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий. | ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3 |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|------|--|---|----------------------------|
| 1.5 Психология управления современной организации | В | 2 | 2 | 18,8 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | Устный опрос. Проверка индивидуальных заданий. | ПК-3.1, ПК- 3.2, ПК-3.3 |
| Итого по разделу | | 4 | | 6 | 122,6 | | |
| Итого за семестр | | 4 | | 6 | 122,6 | экзамен | |
| Итого по дисциплине | | 4 | | 6 | 122,6 | экзамен | |

5 Образовательные технологии

На сегодняшний день стали очевидны преимущества использования компьютера на лекционных и практических учебных занятиях. Объяснение нового материала с использованием презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению материала. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник. Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

- 1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические занятия);
- 2) технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода);
- 3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);
- 4) технологии проектного обучения (творческий проект);
- 5) интерактивные технологии (семинар-дискуссия);
- 6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации).

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

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. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538808> (дата обращения: 12.04.2024).

2. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой,

Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544722> (дата обращения: 12.04.2024).

б) Дополнительная литература:

1. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для вузов / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 520 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17786-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533737> (дата обращения: 12.04.2024).

2. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536009> (дата обращения: 12.04.2024).

в) Методические указания:

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542664> (дата обращения: 13.04.2024).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

| Наименование ПО | № договора | Срок действия лицензии |
|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| MS Office 2007 Professional | № 135 от 17.09.2007 | бессрочно |
| 7Zip | свободно распространяемое | бессрочно |
| FAR Manager | свободно распространяемое | бессрочно |

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса | Ссылка |
|--|---|
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar) | URL: https://scholar.google.ru/ |
| Российская Государственная библиотека. Каталоги | https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/ |
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова | https://host.megaprolib.net/MP0109/Web |
| Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals | http://link.springer.com/ |

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

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

2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

3. Помещения для самостоятельной работы: обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета;

4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В процессе самостоятельного изучения дисциплины, подготовки к семинарским занятиям студенту необходимо найти и изучить рекомендуемую литературу, действующие законодательные и нормативные акты. Для осмысления прочитанного материала студенту предлагается ответить на вопросы. Решение тестов, ситуационных и аналитических задач научит студентов самостоятельно принимать управленческие решения.

Организационно-методические рекомендации для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Семинар (лат. *seminarium* - буквально: «рассадник») – учебное занятие, в ходе которого организуется обсуждение фундаментальных или дискуссионных проблем изучаемой науки и связанной с ней практической деятельности.

В целях более подробного и адекватного современной ситуации анализа проблем управления студентам рекомендуется обращаться к периодической литературе и материалам средств массовой информации, в которой можно найти не только аналитические статьи по различным аспектам обозначенных в тематике семинарских занятий проблем, но и статистические данные, материалы прикладного характера, нормативные документы. Целесообразно не ограничиваться указанными источниками, а осуществлять собственный поиск теоретических и практических материалов, что является одним из элементов самостоятельной информационно-аналитической работы студентов.

Подготовка к семинарским занятиям по дисциплине должна включать следующие аспекты:

- 1) знакомство с соответствующими главами учебника; оптимальным был бы вариант работы не с одним учебником, так как разными авторами избран различный подход к предмету, и полезно понять особенности подходов, сравнить их, чтобы выработать свою позицию;
- 2) чтение конспекта лекции;
- 3) чтение и осмысление одного-двух источников из приведенного списка литературы.

Выбор дополнительных первоисточников, которые могут оказать помощь при подготовке к выступлению и позволят организовать на семинаре дискуссию, студент осуществляет по своему усмотрению, в соответствии со своими интересами, ориентируясь на вопросы семинарского занятия.

Выступление на семинаре должно быть достаточно аргументированным, занимать по времени не более трех минут. В ходе выступления желательно сопоставить точки зрения различных авторов на излагаемую проблему. Предпочтительно, чтобы по одному вопросу выступило несколько студентов, высказывая свои мнения, дополняя друг друга. В идеале семинарское занятие должно проходить в форме дискуссии. Результаты работы студентов на семинарских занятиях обязательно учитываются преподавателем при выставлении баллов.

Примерная тематика практических занятий:

Тема 1. Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии
Личность и профессиональная деятельность – соотношение характеристик. Основы психологии личности: темперамент, характер, способности, направленность, ценности.

Типология личности в психологических концепциях XX и начала XXI века. Исследование собственных личностных особенностей. Критерии оценки базовых личностных характеристик.

Типология профессий. Психологические профессиональные требования и индивидуальные особенности. Психологические ограничения и возможности профессионального развития. Критерии оценки адекватности профессионального выбора и рабочей позиции.

Тема 2. Саморегуляция и саморазвитие в профессии

Система психологического регулирования поведения и деятельности. Эмоции: характеристики и проявления. Эмоции и отношения к миру. Эмоциональная регуляция. Воля как сознательный регулятор поведения. Формирование воли. Инструменты развития воли. Эффективная саморегуляция. Сбой механизмов саморегуляции. Эмоциональное и профессиональное выгорание: формы и проявления.

Направленность саморазвития человека как личности и как профессионала. Механизмы саморазвития. Инструменты и технологии саморазвития. Системы вызовов и преодоления препятствий. Карьера и ее формирование. Личностное целеполагание. Самооценка, ее виды и характеристики. Измерение самооценки и ее коррекция.

Тема 3. Социально-психологические аспекты совместной деятельности

Типы и формы взаимодействия. Представление о другом человеке. Социально-психологические стереотипы и их влияние на совместную деятельность. Поведение человека в группах разных типов. Взаимное влияние.

Психологические особенности группового поведения. Формирование групповых отношений. Типология групповых отношений. Ролевое поведение в группе. Динамика отношений в группе. Феноменология группового и коллективного поведения. Группа как особый субъект профессиональной деятельности. Современные феномены групповой деятельности и их использование в организациях.

Тема 4. Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования

Конфронтация и противодействие. Личностные и групповые факторы возникновения конфликта. Конфликтное поведение и его разновидности. Диагностика стратегии конфликтного поведения. Отклоняющееся поведение и конфликтогенные личности. Психологическая цена конфликта. Техники разрешения конфликта. Виды договоренностей. Конфликт как стресс. Стресс внутренний и внешний. Технологии оценки стрессового состояния. Преодоление стресса.

Тема 5. Психология управления в современной организации

Управление коллективом. Представление о человеке и его роли в организации как основа психологической концепции управления. Когнитивные модели управления. Влияние личностных особенностей руководителя на его управленческую позицию. Психологические инструменты управления деятельностью других людей. Психологические основы оказания воздействия. Роль обратной связи в формировании рабочего комфорта.

Психологические состояния в труде. Удовлетворенность, вовлеченность, лояльность, их характеристики и поведенческие маркеры. Использование психологических дескрипторов в практике современного управления.

Вопросы для обсуждения и самостоятельной работы

Тема 1. Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии
Вопросы:

1. Личность и индивидуальность как проявление психологического своеобразия человека
2. Темперамент и характер: концепции и способы оценки
3. Общие и специальные способности: предпосылки и развитие
4. Ценности и направленность личности
5. Психологическая типология профессий
6. Ограничения и возможности индивидуального профессионального выбора
7. Самооценка адекватности профессионального выбора
8. Профессиональный выбор как вызов саморазвитию

Тема 2. Саморегуляция и саморазвитие в профессии

Вопросы:

1. Эмоции: типология и характеристики
2. Отношения и представления как обобщенные характеристики формирования картины мира
3. Эмоциональная регуляция в деятельности
4. Волевая регуляция поведения и деятельности
5. Саморегуляция и ее феноменология
6. Психологические ресурсы и выгорание
7. Самооценка, ее характеристики и разновидности
8. Карьерные перспективы, их формирование и реализация

Тема 3. Социально-психологические аспекты совместной деятельности

1. Представление о другом человеке: от восприятия к пониманию
2. Социально-психологические стереотипы восприятия другого
3. Феноменология группового поведения
4. Групповые роли личности и их проявления
5. Отношения в группе, их динамика
6. Командные феномены (командный дух, сплоченность, сработанность)
7. Agile-подход как реализация социально-психологических представлений в труде
8. Краудсорсинг как феномен добровольного взаимодействия

Тема 4. Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования

1. Конфликтогенные личности и отклоняющееся поведение
2. Объективные причины противостояния
3. Типология конфликтного поведения
4. Психологические техники разрешения конфликта
5. Стресс: определение и характеристики
6. Стрессоустойчивость: диагностика и развитие
7. Психотехнологии работы со стрессом
8. Организационные феномены создания рабочего комфорта

Тема 5. Психология управления в современной организации

1. Концепция человека и парадигма управления
2. Руководитель и его управленческая позиция
3. Когнитивные проблемы современного управления
4. Психологические технологии в непосредственном управлении
5. Обратная связь и ее роль в организационной практике
6. Психологические феномены рабочего состояния
7. Современные инструменты оценки вовлеченности работников
8. Психологические маркеры качества трудовой жизни

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|--|---|---|
| ПК-3: Способен организовывать адаптацию, стажировку персонала и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | | |
| ПК-3.1: | Организует процесс эффективной работы коллектива, команды | <p>Примерный перечень контрольных тестов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Важна умственная работоспособность, физический же труд чаще всего нетяжелый во многих профессиях типа. Это тип ... 2. Включение человека в реальную профессиональную деятельность и подчинение ее целям называется профессиональным _____ 3. Внесение изменений, направленных на уменьшение рассогласования между задуманным (или требуемым) и фактически складывающимся ходом действий, называется _____ 4. Возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней называются _____ 5. Все особенности человека и его поведения, способствующие или противодействующие достижению целей, относятся к условиям _____ 6. Выберите неверное утверждение: • Предметная деятельность людей дана им с рождения 7. Главное содержание этого типа работ составляет взаимодействие между людьми _____ |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|---|--|
| | | <p>8. Действие начинается с осознания, обсуждения и постановки или выбора _____</p> <p>9. Действия, в которых сознательно выражается положительное или отрицательное отношение человека к правилам поведения, законам, целям, признанным в данном коллективе, обществе, — это _____</p> <p>10. Невыразительная речь, замкнутость, погруженность в себя, необщительность, нерасторопность, излишняя медлительность, равнодушие к людям, отсутствие признаков бескорыстного интереса к человеку являются противопоказаниями к выбору профессий типа _____</p> |
| ПК-3.2: | Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры | <p>Примерный перечень вопросов к зачету:</p> <p>1. Что из нижеперечисленного дано человеку от природы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. черты характера. 2. знания. 3. направленность личности. 4. темперамент. <p>2. Какие психологические характеристики личности непосредственно влияют на операциональную составляющую профессиональной деятельности?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. когнитивные способности. 2. острота зрения. 3. точность движений. 4. развитый слуховой анализатор. <p>3. Какие из следующих названий описывают темперамент человека:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. альтруист. 2. меланхолик. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>3. алкоголик.</p> <p>4. оптимист.</p> <p>4. По И.Павлову нервная система человека характеризуется следующими показателями:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ранимость. 2. разветвленность. 3. сила. 4. замкнутость. <p>5. По Кречмеру человек замкнутый, склонный к размышлениям, ранимый, чувствительный и плохо приспосабливающийся внешне выглядит:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. высоким, худощавым, с впалой грудной клеткой и узкими плечами, с тонкими руками и ногами. 2. невысоким, с широкими плечами, большими руками и ногами, головой, сидящей прямо на плечах, с заметным жировым слоем. 3. с крепким скелетом, хорошо развитой мускулатурой, пропорционального сложения. 4. с неправильным телосложением (физическими дефектами). <p>7. Волевые качества относятся к:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. социальному опыту. 2. направленности личности. 3. темпераменту. 4. характеру человека. <p>8. Какая самооценка наиболее оптимальна:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. средняя. 2. несколько выше средней. 3. очень высокая. 4. несколько ниже средней. <p>9. К средствам психологической защиты относятся:</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>1. газовый балончик.</p> <p>2. рационализация.</p> <p>3. субстанция.</p> <p>4. голубые глаза.</p> <p>10. Подозрительность присуща следующей акцентуации характера:</p> <p>1. паранояльной.</p> <p>2. маниакальной.</p> <p>3. истероидной.</p> <p>4. шизоидной.</p> <p>11. Какая направленность личности наиболее подходит для управленца:</p> <p>1. человек - знаковая система.</p> <p>2. человек - природа.</p> <p>3. человек - человек.</p> <p>4. человек - техника.</p> <p>12. По Эриксону ключевым возрастом формирования личности человека является:</p> <p>1. 20 - 25 лет.</p> <p>2. 4 - 6 лет.</p> <p>3. до года.</p> <p>4. 13 - 19 лет.</p> <p>13. Что такое стресс?</p> <p>1. пограничное состояние.</p> <p>2. адаптационная реакция.</p> <p>3. болезнь.</p> <p>4. паталогическое развитие.</p> <p>5. норма.</p> <p>14. Как соотносятся понятия утомления и усталости?</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>1. утомление и усталость - синонимичные понятия.</p> <p>2. утомление - есть стадия развития усталости.</p> <p>3. усталость - самостоятельное психологическое состояние, физической основой которого является процесс утомления.</p> <p>4. утомление - есть функциональное состояние, а усталость - его субъективное выражение.</p> <p>15. В чем различие понятий тревога и тревожность?</p> <p>1. тревога обусловлена ситуацией, а тревожность самой личностью.</p> <p>2. тревога - это эмоциональное состояние, тогда как тревожность - это свойство личности.</p> <p>3. тревога - это сигнал об опасности, а тревожность - это возникающее на этот сигнал состояние.</p> <p>4. тревога - есть субъективное выражение состояния тревожности.</p> <p>16. Результативность деятельности госслужащего обеспечивает:</p> <p>1. мотивация избегания неудач.</p> <p>2. высокий уровень нейротизма.</p> <p>3. высокий уровень психотизма.</p> <p>4. развитая социальная перцепция и антиципация.</p> <p>17. Акмеологические инварианты профессионализма - это:</p> <p>1. врожденные задатки.</p> <p>2. некомпенсируемые качества и свойства профессионала.</p> <p>3. совокупность всех качеств и свойств личности, связанных с ее профессиональной деятельностью.</p> <p>4. требования к профессии.</p> <p>18. Развитие ауторегулятивных способностей госслужащего связано с формированием:</p> <p>1. профессиональных качеств.</p> <p>2. Я - концепции.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|---|--|
| | | <p>3. коммуникативных навыков. 4. операциональных умений. 19. Становление рефлексивной культуры госслужащего предполагает: 1. совершенствование коммуникативных умений. 2. развитие способностей управлять поведением. 3. овладение приемами самоанализа. 4. формирование организаторских способностей. 20. Профессионализм деятельности определяется следующими показателями: 1. согласованность целей и средств. 2. отношение числа поощрений к числу наказаний. 3. продолжительность рабочего дня. 4. возможность карьеры. 21. Профессионализм личности определяет: 1. особенности темперамента. 2. наличие правительственных наград. 3. участие в работе выборных органов власти. 4. психологическая готовность к профессиональной деятельности.</p> |
| ПК-3.3: | Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала | <p>Примерный перечень вопросов к зачету: 22. Психологическое содержание профессиональной деятельности госслужащего составляют: 1. особенности рабочего места в организации. 2. психологические методы работы с людьми. 3. функциональные обязанности руководителя. 4. соотношение прав и обязанностей.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>23. Профессиограмма - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. квалификационные требования к специалисту. 2. стандартная схема психологических качеств, требуемых от человека. 3. научно обоснованные нормы и требования профессии к деятельности и качествам специалиста. 4. модель специалиста в данной области. <p>24. Какова структура профессиограммы и ее составляющие?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации. 2. удовлетворенность человека трудом, профессиональное мышление и саморазвитие. 3. трудограмма, психограмма, возможные пути профессионального обучения и переобучения. 4. мотивационная сфера, операциональная сфера, порог развития. <p>25. Как соотносится профессиограмма и квалификационная характеристика?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. составляют независимо друг от друга. 2. квалификационная характеристика включается в профессиограмму. 3. профессиограмма является частью квалификационной характеристики. 4. в профессиограмму входит квалификационный профиль. <p>26. Какой вариант чаще всего используется при построении модели специалиста?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. модель личности специалиста. 2. модель деятельности и модель личности специалиста. 3. модель подготовки специалиста (для организации профессионального обучения). 4. модель начинающего, среднего и опытного специалиста. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|---|
| | | <p>27. Модель специалиста включает следующие компоненты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. должностную инструкцию и квалификационные характеристики. 2. профессионально - должностные требования. 3. профессиограмму и квалификационный профиль. 4. профессиограмму, профессионально - должностные требования и квалификационный профиль. <p>28. Психотехнология - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. планирование психологической стороны деятельности. 2. воздействие на другого человека. 3. манипуляция. 4. саморегуляция. <p>29. Психотехника представляет собой:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. вариант психотехнологии. 2. искусство убеждения. 3. система операций по изменению состояний, мотиваций, установок и т.д. 4. аутотренинг. |

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

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

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

